MODI S.r.l. - Sedi Operative: Via Lavezzari n. 2, 30038 Spinea (VE) - Via Volturno n. 4/E, 30173 Mestre (VE)
Capitale Sociale € 15.000 i.v. - Registro Imprese Venezia 03068230279 - REA Venezia N. 278415 - Codice univoco SDI: GV1GR0L
Marchio depositato al Ministero dello Sviluppo economico con il numero VE2010C000315 e registrato con il numero 0001433425
Sede Legale: Piazza Marconi, 9 - 30038 Spinea (VE) - C. Fisc. e P.IVA: 03068230279
Tel: 041 5412700 - Fax: 041 5410464 - www.modiq.it - e-mail: modi@modiq.it - modi.pec@legalmail.it

Informativa periodica – settimana 01/2023

Il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (Caporalato)

Affinché possa ritenersi integrato il reato di caporalato ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" previsto dall'art. 603 bis c.p.) è sufficiente l'oggettiva condizione di sfruttamento a cui è sottoposto il lavoratore nell'ambiente di lavoro.
La Corte di Cassazione, con la pronuncia della sentenza n. 34937 del 21 settembre 2022 ha respinto il ricorso di un imprenditore tessile, che aveva impiegato illecitamente tredici operai nella propria azienda: i lavoratori, infatti, venivano sottoposti a condizioni di sfruttamento lavorativo, collegato al loro stato di bisogno, essendogli corrisposta una retribuzione di gran lunga inferiore a quella fissata dai contratti collettivi del settore e con orario di lavoro di circa 8-9 ore giornaliere. Inoltre, i lavoratori venivano sottoposti a condizioni di alloggio degradanti e non conformi alle regole igieniche essenziali.
La Corte di Cassazione ha evidenziato la condizione di sfruttamento dei dipendenti, riconducibile "all' applicazione di condizioni di lavoro palesemente inosservanti della disciplina di legge e di contratto in relazione al salario pattuito e corrisposto, durata dell'orario di lavoro, regime del lavoro straordinario e festivo alle condizioni degli alloggi e degli ambienti di lavoro (omissis) e condizione di bisogno, comune a tutti i lavoratori impiegati, stante la necessità di acquisire le risorse minime indispensabili per sopravvivere in un altro continente".

*

Il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (detto anche reato di caporalato), disciplinato dall'art. 603 bis cp viene integrato quando l'azienda:
1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l´attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.
È previsto l'aumento della pena se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia.
Costituisce indice di sfruttamento, al fine della realizzazione del reato in esame, la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:
1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all´orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all´aspettativa obbligatoria, alle ferie;
3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.
Costituiscono aggravante specifica e comportano l´aumento della pena:
1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
3) l´aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Per richiedere qualsiasi informazione, contatta gli esperti di MODI Srl cliccando qui oppure chiamando il 800300333.

Se si desidera leggere altri articoli pubblicati dal Servizio Clienti di MODI Srl, cliccare qui.