

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

ANALISI DELLA NORMATIVA – INDIRIZZO GENERALE E APPLICAZIONI

Il cosiddetto reato di Caporalato non è altro che l'**intermediazione illegale e lo sfruttamento lavorativo** e la nuova legge punisce sia chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno, sia il datore di lavoro che utilizza o impiega manodopera reclutata in questo modo.

Quello del Caporalato è un mondo di illegalità e sfruttamento che si concretizza in tante situazioni diverse. Si va dal lavoro irregolare fino ai confini della **tratta e riduzione in schiavitù di esseri umani**; da forme di organizzazione elementare costituite da un solo caporale che procura qualche bracciante per sottoporlo a condizioni di estremo sfruttamento, a veri e propri sistemi criminosi che gestiscono la somministrazione di manodopera a bassissimo costo ricorrendo anche all'uso della minaccia o della violenza. Tutto ciò avviene **in palese contrasto con i principi costituzionali** che tutelano la sicurezza, la libertà e la dignità umana dei lavoratori.

Nuova Legge Caporalato 2016

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

La **nuova legge sul Caporalato** incide con modifiche significative sull'attuale quadro normativo penale, sostituendo l'articolo 603 bis c.p. con un nuovo articolo che riscrive la condotta illecita del caporale.

Le sanzioni

Chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno, e il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche – ma non necessariamente – con l'utilizzo di caporalato, sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno è passibile della pena di reclusione da uno a sei anni e la multa da 500,00 a 1.000,00 euro per ciascun lavoratore reclutato. Il datore di lavoro risponde del reato di caporalato se sfrutta e approfitta dello stato di bisogno dei lavoratori.

Quando il reato di caporalato è compiuto mediante violenza o minaccia, è prevista un'aggravante che aumenta la reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000.00 a 2.000.00 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Nel caso in cui il numero dei lavoratori coinvolti sia superiore a tre, uno o più di essi sia minore di età ovvero i lavoratori siano stati esposti a situazioni di grave pericolo, sono previste aggravanti con aumento della pena da un terzo alla metà.

L'indice dello sfruttamento coincide con la presenza di una o più condizioni:

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

- 1) retribuzioni reiterate palesemente difformi dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.
- 2) reiterata violazione dell'orario di lavoro, dei periodi di riposo, del riposo settimanale, dell'aspettativa obbligatoria, delle ferie.
- 3) violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.
- 4) sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni di alloggio degradanti.

Con la legge 29 ottobre 2016, n. 199, il Legislatore riformula la fattispecie di cui all'articolo 603-bis, codice penale, e la inserisce nell'ambito dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

Il provvedimento in questione amplia la sfera di punibilità del riformato delitto, estendendo all'utilizzatore della manodopera le sanzioni originariamente previste a carico del solo caporale. Alle imprese, adesso, si demanda il compito di prevenirne la realizzazione, attraverso l'implementazione di efficaci presidi preventivi.

1. L'inadeguatezza della disciplina del 2011

La Riforma giunge all'esito di una riflessione sulle lacune degli strumenti normativi previgenti. In particolare, si erano evidenziati taluni limiti strutturali della fattispecie - introdotta per la prima volta nel nostro Ordinamento con la legge 14 settembre 2011, n. 148 - ritenuta tecnicamente inidonea a colmare il vuoto di tutela per cui era stata originariamente concepita. Tra questi, anzitutto, la poco lungimirante identificazione del soggetto attivo del reato nel solo caporale, ovvero nel promotore dell'attività organizzata di interposizione illecita nel mercato del lavoro.

Esigenze di carattere preventivo hanno condotto, quindi, a ridisegnare la fisionomia della norma, per porre un limite risoluto al dilagante fenomeno di sfruttamento del lavoro.

2. La riforma dell'articolo 603-bis, codice penale

Significativa, in tal senso, è anzitutto l'estensione della punibilità a chi «utilizza, assume o impiega manodopera» sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Tale condotta si aggiunge, quindi, al comportamento tipico del reclutatore di manodopera, ampliando la sfera di operatività dell'incriminazione. Si elimina invece il riferimento ai requisiti obiettivi dello stato di necessità del lavoratore ed alla violenza, minaccia o intimidazione da esercitarsi verso quest'ultimo, che avevano imbrigliato il delitto in commento in maglie troppo strette per consentirne la puntuale applicazione.

Di sicuro interesse anche **la ridefinizione degli indici di sfruttamento di cui al secondo comma del 603-bis**, che, come rilevato, sembrano adempiere ad una funzione di orientamento probatorio per il giudice che si trovi a valutare in concreto la sussistenza del reato. Tra questi, la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dai contratti collettivi nazionali o dalla quantità e qualità del lavoro prestato; la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo e alle ferie; la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

3. Il caporalato tra i delitti contro la personalità individuale

La nuova cornice normativa spicca, inoltre, per l'inserimento dell'intermediazione illecita nel novero dei reati presupposto della responsabilità delle società e degli enti ed, in particolare, nell'articolo 25-quinquies del Decreto Legislativo 231/2001, ovvero tra i delitti contro la personalità individuale.

Come per le fattispecie di prostituzione e pornografia minorile e per i reati connessi alla riduzione ed al mantenimento in schiavitù, la società nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso il delitto di caporalato è soggetta all'irrogazione delle più gravi sanzioni comminate dal Decreto 231: la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote, tutte le sanzioni interdittive disposte dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno ed, infine, l'interdizione definitiva dall'attività, se si accerti che l'ente sia stato utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato.

In effetti, la collocazione sistematica del caporalato tra i delitti contro la personalità individuale appare appropriata, sia per il bene giuridico tutelato dalla norma, sia per gli elementi di contiguità tra le fattispecie richiamate, tra le quali, in particolare, "Riduzione o mantenimento in schiavitù", articolo 600, codice penale, "Tratta di persone", articolo 601, codice penale, "Acquisto e alienazione di schiavi", articolo 602, codice penale. E, a ben vedere, le relazioni con altre ipotesi di reato già inserite nel catalogo della 231, non si esauriscono a queste.

4. Il caporalato come fenomeno criminale e le relazioni con gli altri reati previsti nella 231

La previsione della clausola di sussidiarietà espressa nel primo comma dell'articolo 603-bis «salvo che il fatto costituisca più grave reato», consente di affermare l'assorbimento di tale fattispecie nei tre reati sopra citati - più gravemente puniti - qualora gli stessi si traducano nello sfruttamento di prestazioni lavorative, dando luogo, pertanto, ad un concorso apparente di norme. Rispetto ad altre ipotesi di delitti 231 emerge, invece, una chiara possibilità di concorso materiale o formale, nella medesima vicenda criminale, con il reato di caporalato. Si pensi, ad esempio, al delitto di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (articolo 25-duodecies), che potrebbe concorrere nell'ipotesi in cui l'impresa utilizzatrice occupasse alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, sottoponendoli alle condizioni di sfruttamento di cui al 603-bis, ovvero al contestuale concorso del reato di "Omicidio colposo" o "lesioni colpose gravi o gravissime" (articolo 25-septies), qualora si determinasse anche un evento lesivo, oppure la morte del lavoratore straniero privo di permesso di soggiorno, impiegato dall'impresa utilizzatrice in condizioni di sfruttamento. Inoltre, nel quadro criminogeno così dipinto, tutt'altro che inverosimile, il caporalato ben potrebbe configurarsi come uno tra i reati-scopo dei "delitti di criminalità organizzata" di cui all'articolo 24-ter, Decreto Legislativo n. 231/2001, commessi anche con i caratteri della transnazionalità, tra cui, "Associazione per delinquere" ed "Associazioni di tipo mafioso anche straniere".

Ne consegue, pertanto, la complessità dello scenario che le società sono chiamate adesso a fronteggiare per prevenire il verificarsi della riformata fattispecie.

5. Processi ed attività a rischio ai fini dell'aggiornamento del MOGC

Questo perché, a prescindere dal settore industriale di operatività, il rischio di realizzazione del reato è correlabile trasversalmente a qualsiasi ente che impieghi lavoratori in condizioni di sfruttamento, ovvero conferisca in appalto servizi ad altre imprese fornitrici, senza avere

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

attuato le cautele necessarie, e, quindi, concorrendo nell'eventuale reato posto in essere dalle stesse.

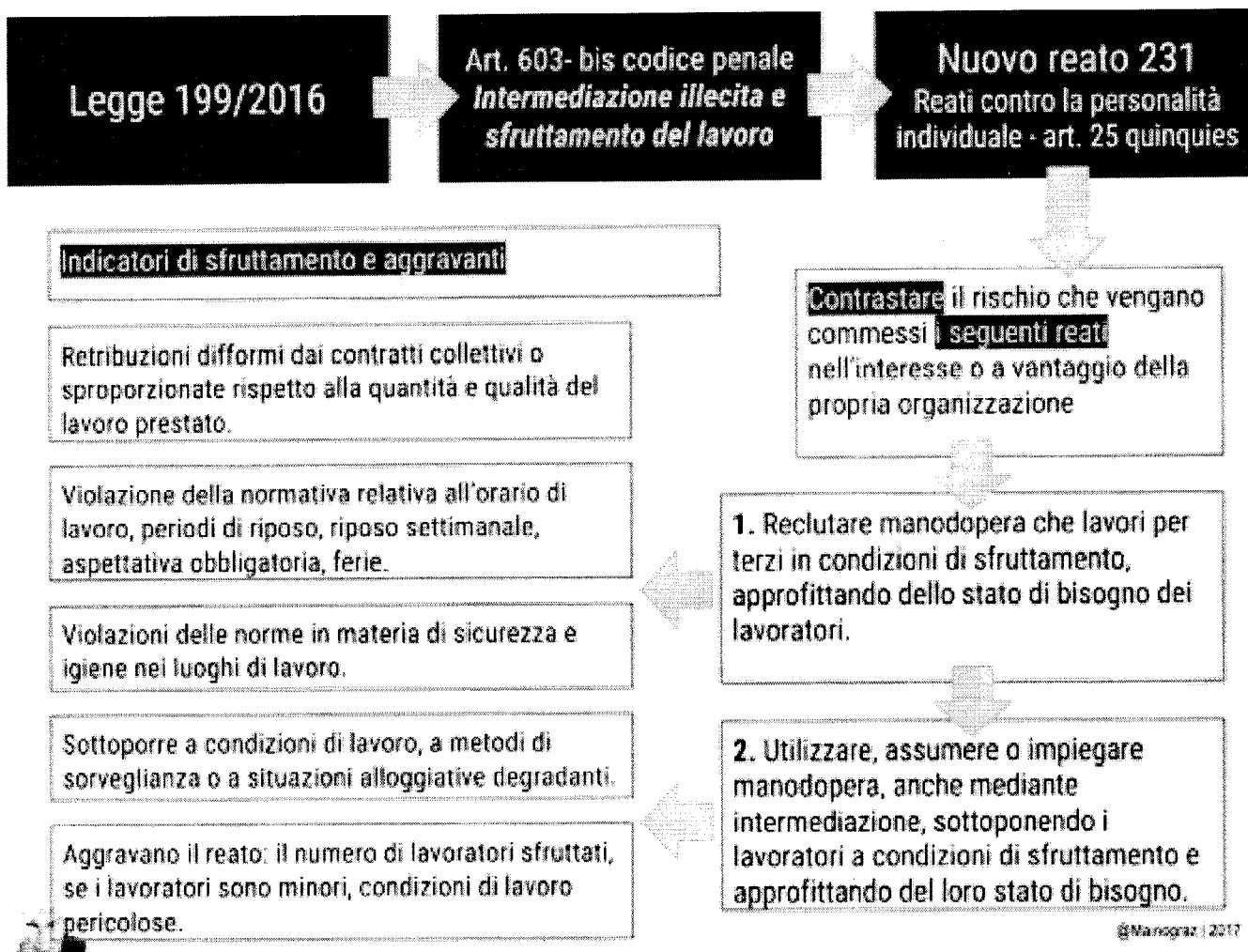
Se è vero, infatti, che il processo più esposto alle necessità di adeguamento risulta quello relativo alla gestione delle risorse umane – ed, in particolare, l'attività di selezione ed assunzione del Personale - è altresì vero che questo non sia il solo a presentare esigenze di tal tipo. Ed il riferimento, anzitutto, va al processo di approvvigionamento, nell'ambito del quale ancor più attenzione dovrà essere prestata alla qualifica dei fornitori o partners commerciali, in modo da assicurare il rispetto da parte di questi delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza ed in materia di diritto sindacale, oltre agli adempimenti a favore dei lavoratori prescritti dalle principali fonti di contrattazione collettiva, prevedendo, in caso di eventuali violazioni, la risoluzione espressa del contratto stipulato.

In questo senso, alle imprese potrebbe anche suggerirsi la previsione di clausole di auditing nell'ambito degli accordi commerciali con i propri fornitori, per verificare direttamente, a mezzo di visite ispettive, l'ottemperanza alle normative richiamate, ovvero esigere la trasmissione di tutta la documentazione che possa risultare utile a tal scopo. È opportuno, infine, ricordare la relazione intercorrente tra gli indici di sfruttamento previsti nella fattispecie di nuovo conio e la corretta gestione del processo relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal momento che l'integrazione del reato di caporalato potrebbe derivare anche dalla consapevole violazione delle norme vigenti in tale ambito, a prescindere dal verificarsi di un evento lesivo a danno del lavoratore. Da ciò, peraltro, probabilmente non sarebbe improprio desumere un arretramento della soglia di tutela penale rivolta verso i beni giuridici della vita e della incolumità individuale, già tutelati nella 231 a mezzo dei delitti colposi di omicidio e lesioni gravi e gravissime, in ragione dell'inserimento del caporalato tra i reati presupposto della responsabilità degli enti.

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Delitti di criminalità organizzata, compiuti anche con i caratteri della transnazionalità
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (600 c.p.); Tratta di persone (601 c.p.); Acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.) → *concorso apparente di norme con assorbimento del caporalato, nei casi in cui tali delitti comportino lo sfruttamento di prestazioni lavorative*

RICADUTE DEL "CAPORALATO" ALL'INTERNO DELLA SPORTING CENTER LIGNANO SRL

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO



RISCHI

Benché il rischio di commissione del reato di cui all'art. 603-bis c.p. non appaia elevato, tuttavia SPORTING CENTER LIGNANOSRL ha ritenuto di considerare il reato nell'ambito del proprio Modello 231 e di procedere all'introduzione o al richiamo di specifici presidi di contrasto.

Le Aree nelle quali vi possono essere rischi di attivare rapporti di lavoro non corretti sono le seguenti:

- rapporti di lavoro dipendente,
- rapporti di collaborazione,
- rapporti di formazione sul campo
- collaborazione a titolo di volontariato
- percorsi o tirocini con obiettivi di reinserimento lavorativo
- attività di alternanza scuola-lavoro
- attività di gestione di lavoratori di pubblica utilità per conto di amministrazioni locali

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

RISPOSTE ORGANIZZATIVE

SPORTING CENTER LIGNANO SRL. ha adottato un Codice Etico e di comportamento 231 che vincola il rispetto sostanziale di lavoratori e lavoratrici e disciplina le condizioni di lavoro e vieta ogni forma di sfruttamento delle persone e del lavoro.

Il Codice etico e di comportamento 231 disciplina inoltre LA FORMA CONTRATTUALE E LE MODALITA' ASSUNTIVE CHE LA SPORTING ADOTTA E LE MODALITA' DEI RAPPORTI CON DITTE TERZE ALLA LUCE DELLA NORMATIVA E MODALITA' ADOTTATE nell'ambito delle attività svolte chiarendo che nessuna forma di collaborazione può avvenire senza piena adesione al Codice etico e di comportamento 231 che viene consegnato a tutte le persone che collaborano con la nostra organizzazione, viene illustrato e fatto sottoscrivere.

La nostra organizzazione, inoltre, come prescritto dalla legge ha adottato in assemblea un regolamento organizzativo che recepisce il dettato del CCNL e applica e integra con condizioni migliorative il CCNL del settore di riferimento.

La nostra SOCIETA' ha disciplinato il reclutamento, la selezione, la gestione e la dimissione del Personale, SECONDO I CRITERI E LE PROCEDURE DETTATE DAL SUO REGOLAMENTO E ADOTTATE DELL' "UFFICIO ASSUNZIONI PERSONALE". LA SOCIETA' INOLTRE APPLICA IL CCNL A SECONDA DEI SETTORI OPERATIVI DI CUI E' COMPOSTA, INOLTRE HA IN ESSERE UN INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE FORZE SINDACALI CHE REGOLAMENTA GLI INCENTIVI E LE MODALITA' OPERATIVE ULTERIORI AL CCNL DI CATEGORIA.

La procedura e le istruzioni adottate prevedono la disgiunzione dei poteri nei processi di reclutamento, selezione e inserimento al lavoro (diverse figure con specifiche responsabilità intervengono nel percorso di reclutamento e selezione).

Le procedure e le istruzioni adottate prevedono inoltre sempre l'identificazione una figura di riferimento (responsabile, referente, coordinatore) e la possibilità di segnalare ogni situazione avvertita come non rispettosa (VEDI ORGANIGRAMMA AZIENDALE 231).

La SOCIETA' attraverso la figure del referente/coordinatore consegna/invia/espone/RIFERISCE il piano delle ore di lavoro e dei turni a ciascun/a dipendente.

La SOCIETA' ATTRAVERSO I SUOI CAPI SETTORE PROCEDE ALLA RILEVAZIONE delle presenze così che le ore di lavoro svolto siano registrate, tracciate per poter venire corrisposte ed esposte ai committenti, ED ESSERE INVIATE AL CENTRO ELABORAZIONE DATI PER L'EMISSIONI DEI CEDOLINI PAGA.

I procedimenti disciplinari vengono stabiliti nel rispetto scrupoloso del CCNL, del Regolamento di organizzazione e del Sistema Sanzionatorio Disciplinare previsto dal Modello 231.

Per ciò che concerne gli aspetti legati alla sicurezza si rimanda ALLA PARTE DEL MODELLO relativa alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, E ALLE PROCEDURE ADDOTTATE.

Sempre in tema di sicurezza l'OdV inoltre effettua il controllo di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

NUOVO REATO 231: SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

RESPONSABILITÀ

La responsabilità di controllare il rispetto delle disposizioni interne relative alle condizioni di lavoro e delle forme di collaborazione è affidata a:

- RESPONSABILI DI SETTORE
- ALL'UFFICIO PERSONALE
- RLS
- RSPP
- SIGLE SINDACALI (INTERNE ED ESTERNE)
- DATORE DI LAVORO

Si ribadisce che LA SOCIETA' HA INFORMATO I DIPENDENTI CHE chiunque rilevi condizioni o rapporti di lavoro irrispettosi delle persone e del codice di comportamento può **SEGNALARLO** alle figure di coordinamento o di direzione (UFFICIO PERSONALE, RLS, RSPP, RAPPRESENTANZE SINDACALI) o anche inviando/attivando l'OdV mediante la mail reperibile sul sito dell'organizzazione, nello spazio riservato al Modello e al Codice 231.

LAVORO DATO IN AFFIDAMENTO A TERZI / APPALTI DI SERVIZIO

Quanto al processo di approvvigionamento, LA SOCIETA' SI INTERFACCIA CON IL MERCATO ATTRAVERSO L'ANALISI DEI RISULTATI DERIVANTI DA IL CONFRONTO PREZZI/SERVIZI COMPARATI CON PIU' PREVENTIVI DI DIFFERENTI DITTE/FORNITORI.

La qualifica dei Fornitori è DI FONDAMENTO, in modo da assicurare il rispetto da parte di questi delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza e in materia di diritto sindacale, nonché gli adempimenti a favore dei lavoratori prescritti dalle principali fonti di contrattazione collettiva. A questo proposito, LA SOCIETA' oltre all'acquisizione del Durc a ogni scadenza per la verifica della regolarità contributiva, MONITORA, attraverso un'analisi della registrazione delle presenze ("appalti interni", quelli che si svolgono all'interno dello stabilimento del committente), il ricorso al lavoro straordinario e il rispetto delle ferie annuali. Implementa "indicatori" e verifiche indirette attraverso, ad esempio, la richiesta in sede di contrattualizzazione del modello DM10 presentato dall'impresa appaltatrice all'Inps.

LA SOCIETA' ALL'INTERNO DELLE PROCEDURE DI APPROVVIGIONAMENTO MERCI E SERVIZI COMUNICA CHE HA ADOTTATO IL M.O.G. 231.

Lignano li 08/02/ 2021

La Ditta

SPORTING CENTER LIGNANO SRL
Via San Giustino, 25
33054 LIGNANO SABBIA D'ORO (UD)
C.F. e P.IVA: 00466930302