

In vigore dal 4 novembre 2016

Le nuove disposizioni contro il caporalato

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

Non sembri inutile la premessa secondo la quale la nostra Costituzione vede il lavoro come realizzazione della persona e come membro della collettività. Il lavoro deve svolgersi nella massima sicurezza e da esso deve derivare una giusta retribuzione. Lo sfruttamento del lavoro e dei lavoratori ha rappresentato e rappresenta una piaga, sia sociale che economica.

La legge n. 199/2016 (1), che introduce nuove disposizioni contro il caporalato, tende a garantire una complessiva e maggiore efficacia dell'azione di contrasto, partendo dall'attenzione al versante dell'illecita accumulazione di ricchezza da parte di chi sfrutta i lavoratori all'evidente fine di profitto, in violazione delle più elementari norme poste a presidio della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché dei diritti fondamentali della persona.

La legge sul caporalato, apporta profonde novità al testo dell'articolo 603, Codice penale separando, di fatto, la intermediazione illecita e lo sfruttamento dei lavoratori. Il fenomeno del caporalato è un triste fenomeno, storicamente presente in agricoltura, ma non solo, che evidenzia due condotte delittuose. L'una quella del caporale, che recluta i lavoratori e li colloca presso il datore di lavoro, l'altra quella del datore di lavoro, che approfitta dello stato di bisogno e sfrutta i lavoratori sottopagandoli e sottoponendoli a condizioni di lavoro inaccettabili.

Il dato normativo di per sé non basta a cambiare la situazione, sarà necessario che le parti in causa assumano atteggiamenti e intendimenti assolutamente diversi da quelli fino ad oggi tenuti. In particolare un nuovo approccio per gli ispettori e a chi si occupa di vigilanza per capire quando e

in che modo possa essere contestata la violazione dello sfruttamento del lavoro.

Questa la principale novità della nuova normativa, entrata in vigore il 4 novembre 2016, che fa dello sfruttamento dello stato di bisogno dei lavoratori l'elemento caratteristico della condotta criminosa del caporale che trasporta i lavoratori dai punti di ritrovo, fino ai luoghi di raccolta, pretendendo per il servizio la ricompensa dal lavoratore, e per il datore di lavoro, ossia colui che utilizza, assume o impiega manodopera per sfruttarla in ragione del suo stato di bisogno, anche senza l'intermediazione illecita del caporale.

Molto cambia nel nuovo testo dell'articolo 603-bis che estende l'ipotesi criminosa al datore di lavoro, che utilizza, assume o impiega manodopera per sfruttarla in ragione del suo stato di bisogno, anche senza l'intermediazione del caporale, non più richiesta perché si realizzi la condotta illecita, così come non è più richiesto che il lavoratore sia in nero, ben potendo essere un lavoratore regolarmente assunto, del cui stato di bisogno, però, il datore si approfitti. Lo spettro di azione è dunque rappresentato da tutti i luoghi dove il lavoratore è in stato di bisogno e viene sfruttato.

Perché si configuri lo stato di bisogno occorre che si realizzi uno o più degli indici previsti al comma 2, punti da 1) a 4) dell'articolo 603-bis, Codice penale, che vanno dal corrispondere al lavoratore una retribuzione palesemente difforme da quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionato rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato, al mancato rispetto dell'orario di lavoro, dei congedi o delle ferie, al-

(1) Legge 29 ottobre 2016, n. 199 - Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento

del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo, in G.U. n. 257 del 3 novembre 2016).

Approfondimenti

le condizioni di lavoro o situazioni alloggiative degradanti.

Il regime sanzionatorio

L'articolo 1, legge prevede l'inasprimento delle sanzioni in caso di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, con la sostituzione integrale dell'articolo 603-*bis* Codice penale che punisce il reato di caporalato con:

- la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, nei confronti di chi:
 - recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
 - utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante la suddetta attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;
- la reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato nel caso in cui i fatti siano commessi con violenza o minaccia.

Ai fini dell'applicazione delle suddette sanzioni, costituisce indice di sfruttamento 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 ed 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, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti.

La pena viene aumentata da un terzo alla metà quando il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre, uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa, i lavoratori sfruttati siano stati esposti a situazioni di grave pericolo. Ovviamente, qualora il lavoratore sia impiegato in nero si rende applicabile anche la c.d. massima sanzione che va a punire la specifica violazione

amministrativa che costituisce comportamento diverso rispetto all'ipotesi di caporalato che la legge n. 199/2016 punisce.

La nuova norma introduce anche sanzioni indirette fra cui il controllo giudiziale dell'azienda nel corso del procedimento (art. 3).

È disposto dal giudice, in luogo del sequestro, qualora si consideri che l'interruzione dell'attività imprenditoriale, conseguente al sequestro, possa compromettere i livelli occupazionali o il valore economico dell'azienda.

L'articolo 4, legge in commento modifica l'articolo 380, Codice di procedura penale aggiungendo il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro commessi con violenza o minaccia tra i reati per cui è previsto l'arresto in flagranza.

La rete del lavoro agricolo di qualità

L'articolo 8, legge n. 199/2016 modifica le disposizioni che hanno istituito presso l'Inps la Rete del lavoro agricolo di qualità alla quale, a norma dell'art. 6, Decreto legge n. 91/2014, si possono iscrivere, attualmente, le imprese agricole che;

- non hanno riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-*bis* Codice penale;
- non sono state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse;
- sono in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;
- applicano i contratti collettivi come definiti dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015;
- non sono controllate o collegate a soggetti che non siano in possesso dei requisiti in esame.

Con il provvedimento in esame viene stabilito, inoltre, che alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impie-

go, gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, i soggetti di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 276/2003 (tra cui rientrano le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i patronati), nonché le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione purché in possesso dei requisiti previsti per le aziende agricole.

L'articolo 9, legge in esame delega i Ministeri del lavoro, delle politiche agricole alimentari e forestali e dell'interno a predisporre congiuntamente un piano di interventi contenente:

- misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori che svolgono attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli, nonché
- idonee forme di collaborazione con le sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità.

Tale piano deve essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge in commento.

L'articolo 10, legge n. 199/2016 interviene, infine, in materia di contratti di riallineamento retributivo. In particolare, si stabilisce che, nel settore agricolo, gli accordi provinciali di riallineamento possano demandare, in tutto o in parte, la definizione del programma di riallineamento agli accordi aziendali di recepimento, a condizione che siano sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

Lo scorso 27 maggio 2016 i Ministri dell'interno, del lavoro, e delle politiche agricole alimentari e forestali, hanno firmato il **Protocollo contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura**.

Alle previsioni contenute nel Codice penale e alla ordinaria attività di contrasto, si accompagnano interventi di ampio respiro - che coinvolgono un gran numero di istituzioni, organizzazioni e associazioni - non prettamente normativi ma in ogni caso rivolti a contrastare questa piaga sociale.

Il Protocollo si prefigge di consolidare una "rete", tra tutti i soggetti interessati, per mettere in atto iniziative volte alla realizzazione di progetti concreti contro il fenomeno del caporalato e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Le Prefetture avranno un ruolo fondamentale chiamate a un'azione di coordinamento delle attività da attuare sui territori, in particolare:

a) il Ministero del lavoro garantirà e faciliterà il confronto tra le parti sociali e istituzionali, anche con la promozione di campagne di informazione e sensibilizzazione sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, intervenendo con progetti contro il caporalato;

b) al Ministero delle politiche agricole spetta invece il coordinamento delle operazioni di controllo del territorio del Corpo forestale dello Stato, soprattutto nelle aree rurali, che rafforzano e affiancano le attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Le principali linee di intervento del documento:

1) stipula di convenzioni, per l'introduzione del servizio di trasporto gratuito per le lavoratrici e i lavoratori agricoli, che copra l'itinerario casa/lavoro;

2) istituzione di presidi medico-sanitari mobili per assicurare interventi di prevenzione e di primo soccorso;

3) destinazione d'utilizzo di beni immobili disponibili o confiscati alla criminalità organizzata per creare centri di servizio e di assistenza socio-sanitari organizzati dalle competenti istituzioni, anche in collaborazione con le organizzazioni di terzo settore e con le parti sociali;

4) progetti pilota che prevedano l'impiego temporaneo di immobili demaniali in caso di necessità di gestione delle emergenze connesse all'accoglienza dei lavoratori stagionali;

5) bandi per promuovere l'ospitalità dei lavoratori stagionali in condizioni dignitose e salubri, per contrastare la nascita o il perdurare di ghetti;

6) sperimentazione di sportelli di informazione per l'incontro domanda e offerta di servizi abitativi, anche valorizzando le esperienze promosse dalle parti sociali;

7) organizzazione di servizi di distribuzione gratuita di acqua e viveri di prima necessità per i lavoratori stagionali;

8) potenziamento delle attività di tutela e informazione ai lavoratori;

9) attivazione di servizi di orientamento al lavoro mediante i Centri per l'impiego e i servizi attivati dalle parti sociali, in prossimità del luogo di stationamento dei migranti, per consentire un facile accesso ai servizi forniti dallo stesso ente;

Approfondimenti

10) attivazione di sportelli informativi attraverso unità mobili provviste di operatori quali mediatori linguistico-culturali, psicologi e personale competente;

11) infine, istituzione di corsi di lingua italiana e di formazione lavoro per i periodi successivi all'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo.

Le nuove disposizioni sul lavoro stagionale degli stranieri

In tema di lavoro stagionale appare utile segnalare altresì che è stato pubblicato sulla G.U. n. 262 del 9 novembre 2016 il D.Lgs. 29 ottobre 2016, n. 203, che attua la Direttiva 2014/36/UE e disciplina l'ingresso di lavoratori stranieri stagionali in agricoltura e nel settore turistico-alberghiero.

La norma è entrata in vigore il 18 novembre 2016 e, con la modifica degli articoli 5, comma 3-ter, e 24 del D.Lgs. n. 286/1998 e la contestuale abrogazione degli articoli 38 e 38-bis del D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, semplifica le modalità di ingresso e soggiorno dei lavoratori stagionali stranieri.

Diventa più semplice il rilascio dei permessi pluriennali all'ingresso, che possono essere rilasciati allo straniero che dimostra di essere venuto in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti (precedentemente erano due anni) per prestare lavoro stagionale e che ha titolo, quindi, di precedenza per il rientro.

Il permesso pluriennale può interessare fino a tre annualità, con indicazione del periodo di validità per ciascun anno.

Il datore di lavoro o le associazioni di categoria per conto dei loro associati, che intendono instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale nei settori agricolo e turistico/alberghiero con uno straniero, devono presentare richiesta nominativa allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza. Lo sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto, non oltre venti giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro.

Il datore di lavoro, se fornisce l'alloggio, deve esibire al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo idoneo a provarne

l'effettiva disponibilità, l'idoneità alloggiativa e le condizioni a cui l'alloggio è fornito. L'eventuale canone di locazione non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, non è superiore ad un terzo di tale retribuzione. Il medesimo canone non può essere decurtato automaticamente dalla retribuzione del lavoratore.

Il lavoratore stagionale che abbia svolto, per almeno tre mesi, regolare attività lavorativa, può convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in quello per lavoro subordinato, nei limiti delle quote definite annualmente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Il nulla osta al lavoro stagionale può essere rifiutato ovvero, qualora sia già stato rilasciato, può essere revocato quando:

a) il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni a causa di lavoro irregolare;

b) l'impresa del datore di lavoro è stata liquidata per insolvenza o non è svolta alcuna attività economica;

c) il datore di lavoro non ha rispettato i propri obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;

d) nei dodici mesi immediatamente precedenti la data della richiesta di assunzione dello straniero, il datore di lavoro ha effettuato licenziamenti al fine di creare un posto vacante che lo stesso datore di lavoro cerca di coprire mediante la richiesta di assunzione.

Inoltre, il permesso di soggiorno non è rilasciato o il suo rinnovo è rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, è revocato quando sia stato ottenuto in maniera fraudolenta o falsificato o contraffatto nonché quando risulti che lo straniero non soddisfaceva o non soddisfa più le condizioni di ingresso e di soggiorno previste dal testo unico o se soggiorna per fini diversi da quelli per cui ha ottenuto il nulla osta.

Se la revoca avviene per colpa del datore di lavoro questi è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità rapportata alla retribuzione complessiva che il lavoratore avrebbe dovuto percepire sulla base del contratto di lavoro.