

Caporalato: linee guida per il contrasto dell'intermediazione illecita

Vitantonio Lippolis - Coordinatore delle Aree della vigilanza presso l'ITL di Modena

Possibile arresto in flagranza, ricorso alle intercettazioni, ai sequestri e confisca dei patrimoni dei caporali. Sono questi alcuni degli strumenti di contrasto evocati dalla *circolare n. 5 del 28 febbraio 2019* per mezzo della quale l'Ispettorato nazionale del lavoro traccia le linee guida per l'attività di vigilanza che il personale ispettivo dovrà seguire per accertare la sussistenza del reato di caporalato.

Caporalato

Il caporalato è un triste fenomeno che si realizza per mezzo delle seguenti condotte delittuose:

- da un lato quella del caporale, che recluta i lavoratori e li colloca presso il datore di lavoro;
- dall'altro quella del datore di lavoro/utilizzatore, che si approfitta dello stato di bisogno per sfruttare i lavoratori sottopagandoli dopo averli sottoposti a condizioni di lavoro particolarmente faticose.

L'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro sono un problema che storicamente si è concentrato in agricoltura, ma che oggi si concretizza in tutti i settori produttivi e le realtà economiche caratterizzate da un consistente utilizzo di manodopera scarsamente specializzata (trasporto, edilizia, facchinaggio, logistica, lavorazione carni ecc.) la cui offerta di lavoro avviene attraverso l'opera di intermediari, che agiscono in maniera individuale od organizzata in forma societaria, consortile, ecc.

È frequente, specie nel settore agricolo, che il caporale non si limiti solo al reclutamento dei braccianti, ma si occupi quotidianamente anche di raggrupparli e di condurli sui luoghi di lavoro (spesso lontani da dove vivono gli stessi) e di alloggiarli in strutture faticose.

Non è raro che il caporale, inoltre, esiga pure una quota parte della paga delle sue vittime.

Quadro normativo di riferimento

Per combattere questo odioso fenomeno il legislatore, col D.L. n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011) aveva già introdotto nel Codice penale il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articoli 603-*bis* e 603-*ter*). Nel 2016, tuttavia, per rendere ancor più efficace l'azione di contrasto a questo dilagante fenomeno, la legge n. 199 (G.U. Serie generale n. 257 del 3 novembre 2016 in vigore dal 4 novembre 2016), ha novellato, fra l'altro, il testo dell'articolo 603-*bis*, Codice penale (1).

La legge n. 199/2016, più in particolare, ha previsto:

- la punibilità anche del datore di lavoro;
- la previsione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità;
- l'arresto obbligatorio in flagranza di reato;
- un quadro meglio delineato delle misure patrimoniali (sequestri e confische);
- l'adozione di misure cautelative relative all'azienda in cui è commesso il reato;
- l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità amministrativa degli enti;
- l'estensione alle vittime del caporalato delle provvidenze del "Fondo antitratto".

Va precisato che la nuova formulazione del reato opera solo sulle condotte successive al 4 novembre 2016, mentre la vecchia formulazione, più favorevole, resta invece applicabile ai fatti commessi fino a quella data (2).

(1) V. testo dell'articolo nel riquadro in calce al presente inserto.

(2) Cass. penale, sez. V, sent. n. 6788 del 23 novembre 2016: "In tema di intermediazione illecita e sfruttamento del la-

voro, il reato di cui all'art. 603-*bis*, c.p., nel testo precedente alla legge di modifica 29 ottobre 2016, n. 199, richiede l'attività organizzata di intermediazione come modalità della condotta, che non richiede necessariamente la forma associativa ma deve

Inserto

Dopo oltre due anni dall'entrata in vigore della novella, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha indicato le linee guida che il personale ispettivo dovrà seguire per accertare la sussistenza di questo reato. Le indicazioni così fornite dall'Agenzia, unitamente alle linee guida già tracciate dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Modena nel 2018, serviranno a tratteggiare il quadro repressivo oggi previsto per questo deplorabile delitto.

Le condotte punite del nuovo art. 603-bis c.p.

Il testo del novellato art. 603-bis punisce le seguenti condotte:

1) *l'intermediazione illecita*, posta in essere da parte di chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) *lo sfruttamento lavorativo* realizzato da chi utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

A ben vedere, quindi, molto cambia oggi per il datore di lavoro (ossia colui che utilizza, assume o impiega manodopera per sfruttarla in ragione del suo stato di bisogno). Difatti dal 4 novembre 2016 (data di entrata in vigore della riforma) affinché venga integrata la fattispecie criminosa, non sono più necessari l'intermediazione illecita del caporale (il reato può essere imputato anche direttamente al datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera per sfruttarla in ragione del suo stato di bisogno) o l'impiego del lavoratore "in nero"; oggi, difatti come si dirà meglio appresso, si può anche trattare di un lavoratore regolarmente assunto, però sfruttato e del cui stato di bisogno il suo datore si approfitti.

La condotta dell'intermediario risulta punibile anche in assenza del successivo avvio al lavoro; in questo caso ciò che rileva è l'attività di "reclutamento", che si realizza anche senza particolari formalità e presuppone la creazione di un vincolo tra caporale e lavoratore, funzionale all'avvio al lavoro in condizioni di sfruttamento, queste ultime accettate dal lavoratore a causa di uno stato di bisogno di cui il caporale è pienamente consapevole. In merito possono avere rilievo

una vasta gamma di condotte, che vedano il reclutatore attivarsi al fine di individuare lavoratori da destinare al lavoro presso chi intende trarre vantaggio dall'attività lavorativa in condizioni di sfruttamento, ed è pertanto integrata da qualsiasi attività, effettuata anche su scala modesta, di ricerca delle persone da ingaggiare e di persuasione delle medesime.

Quanto alle condotte di utilizzazione, assunzione o impiego vengono in rilievo le condotte di effettiva fruizione del lavoro altrui, o comunque dell'instaurazione di un rapporto di lavoro, indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata.

Il bene tutelato: la persona del lavoratore

L'art. 603-bis è stato inserito, non a caso, fra i "delitti contro la persona" e più precisamente all'interno del Capo III, Codice penale, intitolato "Dei delitti contro la libertà individuale" (3), riconoscendo, in tal modo in ottica anche costituzionale, assoluto valore alla tutela della persona del lavoratore e della sua libertà. In sostanza il legislatore, con questa norma, intende perseguire le distorsioni del mercato del lavoro attraverso le quali si realizza un abuso della persona del lavoratore, per mezzo dello sfruttamento del lavoro altrui. Come si desume dalla rubrica dell'articolo, dunque, ciò che la norma criminalizza è lo sfruttamento del lavoratore in stato di bisogno, operato da chi si avvantaggia delle prestazioni lavorative e da chi agevola i contatti tra datore di lavoro e lavoratore, interponendosi tra i due con modalità illecite.

I soggetti coinvolti

Come detto le maglie della fattispecie ora colpiscono senz'altro il datore di lavoro (4), tale essendo colui che non solo è il formale contraente del rapporto di lavoro, ma colui che di fatto si avvale delle prestazioni offerte in un regime di sfruttamento.

Oltre a questi, la norma continua a punire tutti i soggetti che si pongono come mediatori, o intermediari, e cioè tutte quelle figure (i cc.dd. caporali in senso stretto) che determinano consapevolmente l'incontro tra l'offerta di lavoro (a condizioni di sfruttamento) e la domanda di lavoro (da parte di chi versa in stato di bisogno). Il codice usa, significativamente, il termine "reclutatore".

svolgersi in modo non occasionale, attraverso una strutturazione che comporti l'impiego di mezzi. (In motivazione, la Corte, applicando, perché più favorevole, la formulazione precedente alla novella del reato di cui all'art. 603 bis, c.p., ha ritenuto sussistente il requisito dell'attività organizzata di intermediazione nei confronti dei due imputati, i quali curavano tutti gli aspetti organizzativi del lavoro in condizioni di sfruttamento di alcuni braccianti agricoli)".

(3) *Codice penale*, Titolo XII, Delitti Contro la persona Capo III - Dei delitti contro la libertà individuale Sezione I - Dei delitti contro la personalità individuale: si tratta degli articoli: 601 (*Tratta di persone*), art. 600 (*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*); art. 600-bis (*Prostituzione minorile*), art. 600-

ter (Pornografia minorile); art. 600-quater (*Detenzione di materiale pornografico*); art. 600-quinquies (*Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile*); art. 600-octies (*Impiego di minori nell'accattonaggio*); art. 601-bis (*Traffico di organi prelevati da persona vivente*); art. 602 (*Acquisto e alienazione di schiavi*).

(4) Ai fini della individuazione del "datore di lavoro" quale soggetto attivo della condotta di cui all'art. 603-bis comma 1, n. 2), c.p., soccorrerà la definizione contenuta nell'art. 2, c.1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico della sicurezza sul lavoro), come integrata dal principio stabilito dall'art. 299, T.U. sic. stesso in tema di "esercizio di fatto dei poteri datoriali e direttivi".

Il venir meno, nella fattispecie del 2016, del riferimento allo svolgimento di un'attività "organizzata" di intermediazione consente oggi la punibilità di forme di sfruttamento della manodopera poste in essere da un singolo soggetto ed anche in via occasionale, ossia al di fuori di una struttura stabilmente dedicata all'illecita intermediazione.

Nella realtà non è certamente facile distinguere chi concorre con il datore di lavoro (ex art. 110 c.p.) e chi è solo mediatore. Ai fini del reato di cui all'art. 603-bis c.p. la distinzione non è comunque particolarmente utile, poiché non opera ai fini del trattamento sanzionatorio. Caso per caso occorrerà, come indica la Procura di Modena, verificare l'esistenza di condotte disgiunte o in concorso.

A questo proposito l'INL, per mezzo della circolare n. 5/2019, richiama l'attenzione del personale ispettivo sulla necessità di verificare anche i comportamenti penalmente rilevanti eventualmente posti in essere da soggetti terzi quali, ad esempio, il personale incaricato della vendita di servizi "chiavi in mano in sotto costo" che, all'atto pratico, si rivelano poi essere una palese forma di intermediazione illecita con sfruttamento dei lavoratori così impiegati da parte dello pseudo committente.

Elementi costitutivi del reato

Stato di bisogno e approfittamento

Elementi chiave del reato di caporalato, da accertare tanto nella preliminare fase investigativa quanto nella successiva fase processuale, sono:

- a) l'esistenza di uno stato di bisogno e l'approfittamento di esso da parte di reclutatori e/o utilizzatori;
- b) lo sfruttamento lavorativo.

Lo stato di bisogno va inteso in senso meno grave dello stato di necessità (che compariva nella precedente formulazione normativa). Laddove lo stato di necessità sussiste quando la persona versi in condizioni in cui sia sostanzialmente priva o privata di libertà di scelta, "**lo stato di bisogno si presenta come una situazione meno grave dello stato di necessità, che vede la persona versare in condizioni di impellente e costante assillo (determinato da situazioni di esposizione debitoria, di composizione del nucleo familiare, di salute, di povertà, ecc. ...) che riducano le possibilità di azione e di scelta rispetto alle modalità per far fronte alle proprie esigenze (di norma, di carattere economico), riducendone la libertà contrattuale ed inducendola ad accettare le prospettive di impiego nelle condizioni di sfruttamento prospettate dal "caporale" o dal datore di lavoro. Si può affer-**

mare che tale situazione deve sussistere al momento del reclutamento da parte del caporale (ai fini dell'intermediazione) e persistere nelle fasi del rapporto di lavoro (ai fini dello sfruttamento)" (5). Possono essere classificate come "stato di bisogno" le seguenti circostanze:

- l'assenza, per il lavoratore, di altri mezzi di sostentamento;
- la necessità di lavorare per avere il permesso di soggiorno;
- la scarsa conoscenza della lingua;
- lo svolgimento di un lavoro stagionale discontinuo;
- la mancanza di lavoro con l'esigenza di far fronte ai bisogni propri e della propria famiglia;
- l'appartenenza a categorie sociali deboli (*extra Ue*, *ultra50enni*, *donne*, ecc.);
- l'indisponibilità di un alloggio.

Lo "stato di bisogno" del lavoratore non è, però, sufficiente perché occorre l'ulteriore elemento psicologico rappresentato dall'approfittamento di questo stato che deve essere conosciuto dall'autore del reato che, consapevolmente, deve approfittarne, cioè farvi affidamento e/o leva per indurre la persona ad accettare la propria offerta di lavoro in condizioni di sfruttamento, o comunque avvalersene per instaurare e mantenere in atto il rapporto di lavoro in quelle condizioni (6).

L'INL rimarca come lo stato di bisogno ed il relativo approfittamento da parte del reo, in quanto imprescindibile ai fini della applicazione dell'art. 603-bis c.p., sono elementi sui quali dovrà soffermarsi l'attenzione del personale ispettivo, che pertanto dovrà acquisire i relativi elementi di prova (sommarie informazioni testimoniali ex art. 351 c.p.p., elementi documentali quali contratti, ecc.). L'esposizione di tali elementi, fra l'altro, dovrà evidentemente formare il successivo oggetto della comunicazione di notizia di reato all'Autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 347 c.p.p. (v. *infra*).

Rispetto alla fattispecie preesistente, la violenza, la minaccia o l'intimidazione non sono più elementi costitutivi del reato di che trattasi ma, eventualmente, rileveranno ai fini delle aggravanti (v. *infra*) o per fatti commessi anteriormente al 4 novembre 2016.

Sfruttamento lavorativo

Ulteriore elemento del reato è rappresentato dallo sfruttamento lavorativo. Per sfruttamento deve intendersi ogni condotta - in questo caso operata sul lavoratore in stato di bisogno - che sia strumentale alla percezione di un'utilità, in genere economica, derivante dall'utilizzo del lavoratore.

(5) Linee guida della Procura della repubblica di Modena. Parimenti, in relazione alla previgente fattispecie del reato, occorrerà verificare la sussistenza dello svolgimento di un'attività "organizzata" di intermediazione, così come l'esistenza di "organizzazione dell'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento";

(6) Al riguardo la circolare INL n. 5/2019 richiama la giuri-

sprudenza formatasi sul reato di usura (art. 644 c.p.) secondo la quale "l'approfittamento" può ritenersi riconducibile alla strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato, per la quale è sufficiente una consapevolezza che una parte abbia dello squilibrio tra le prestazioni contrattuali (v. Cass. civ., sent. n. 1651/2015).

Inserto

La nozione di sfruttamento coinvolge la compressione della libertà di autodeterminazione della persona offesa ed implica una situazione che si protragga per un tempo sufficiente ad integrare una significativa limitazione dei diritti del lavoratore, anche se realizzati senza violenza o minaccia. In particolare:

- in relazione al datore di lavoro, lo sfruttamento - e cioè la percezione di utilità - deve avvenire in seguito all'utilizzo, impiego o assunzione del lavoratore;
- in relazione al reclutatore, lo sfruttamento è la prospettiva in cui viene operato il reclutamento (es. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento).

Sotto questo aspetto la legge n. 199/2016 ha fornito elementi orientativi, particolarmente utili nell'attività investigativa. Difatti il comma 3, art. 603-*bis* c.p. individua quattro **indici di sfruttamento** rappresentati dalla presenza anche soltanto di una fra le seguenti condizioni:

a) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. Con riferimento alla spinosa questione del rispetto della parità di trattamento retributivo l'INL ha precisato che:

- la reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione, ad esempio, di un possibile turn over;
- secondo un sedimentato orientamento legislativo, per contratti collettivi devono intendersi quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (cfr. art. 54-*bis*, c. 16, D.L. n. 50/2017 per il settore agricolo; art. 7, c. 4, D.L. n. 248/2007 per il settore della cooperazione). Resta ancora da chiarire il concetto di "palese difformità" che, nell'incertezza, potrebbe dar luogo ad interpretazioni soggettive da parte degli accertatori;

b) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie. Anche in questo caso l'INL ha precisato che:

- il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo, può ben realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi;
- le violazioni da considerare riguardano il diritto dei lavoratori a fruire dei riposi previsti dagli artt. 7 (riposo giornaliero), 9 (riposo settimanale) e 10 (ferie annuali), D.Lgs. n. 66/2003 (7) e/o del diritto alla aspettativa obbligatoria, cioè del diritto di assentarsi

dal lavoro in tutti i casi in cui è obbligatoriamente previsto (ad es. per gravidanza);

c) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro (per tali infrazioni non è necessaria la presenza di alcuna reiterazione). In tal caso la circolare n. 5/2019 evidenzia che l'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni di carattere prevenzionistico accertate, mentre avranno evidentemente meno "peso" eventuali violazioni di carattere formale o altre violazioni che non vadano ad incidere in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore o la mettano seriamente in pericolo. La presenza di violazioni in materia di salute e sicurezza particolarmente gravi potrà comportare, invece, l'applicazione dell'aggravante specifica prevista dal comma 4, n. 3, art. 603-*bis* c.p.;

d) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. A tal proposito l'INL, a titolo esemplificativo, individua:

- le situazioni di significativo stress lavorativo psicofisico (es. quando il trasporto presso i luoghi di lavoro sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e superando il numero delle persone consentito così da esporli a pericolo);
- lo svolgimento dell'attività lavorativa che avvenga in condizioni meteorologiche avverse ovvero senza adeguati dispositivi di protezione individuale;
- i contesti ove sia del tutto esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti;
- l'assenza di locali idonei ad espletare le esigenze fisiologiche.

La sorveglianza non è, invece, da intendersi nel senso letterale della parola, spesso essendo sufficiente - ad avviso dell'INL - una "*costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario affinché nel lavoratore si generi il pensiero di essere controllato e quindi di dover produrre al fine di conservare il lavoro*".

Sulla valenza da attribuire ai sopra indicati indici di sfruttamento non pare, tuttavia, esservi unicità di vedute.

L'INL, difatti, li definisce quali elementi costitutivi del reato. Diversamente opinando, la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Modena afferma che non si tratti di elementi costitutivi del reato quanto, piuttosto, di mere "*situazioni-spia che consentono di rilevare l'utilizzo lavorativo in condizioni di sfruttamento. L'esistenza di tali situazioni, pertanto, sarà rilevante nella misura in cui consentirà di fornire elementi di prova dell'esistenza dello sfruttamento del lavoratore, in ogni caso congiuntamente alla prova dell'esistenza dello stato di bisogno*".

Pur non rientrando nelle condizioni alle quali la norma attribuisce valore sintomatico, i reati fiscali e so-

(7) Al riguardo si evidenzia come, dal 1° gennaio 2019, le sanzioni relative alle violazioni sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, del riposo giornaliero, del riposo setti-

manale e delle ferie annuali siano state incrementate del 20% (art. 1, c. 445, lett. d) ed e), legge n. 145/2018).

cietari possono comunque, ad avviso dei giudici modenesi, rappresentare un campanello d'allarme. La presenza, difatti, di fenomeni penalmente rilevanti sotto il profilo tributario, societario, ecc. enucleati dalle comunicazioni sociali, dalle forme contrattuali adottate e dalla fedeltà delle dichiarazioni fiscali dei soggetti coinvolti (aspetti riconducibili prioritariamente alla sfera d'intervento ed alle competenze dei militari della Guardia di Finanza), possono prefigurare un quadro più ampio di sfruttamento dei lavoratori impiegati e richiedere, quindi, un approfondimento delle indagini di polizia giudiziaria. Per esempio, l'utilizzo in dichiarazione di fatture per operazioni inesistenti (8), finalizzato sia a far sorgere falsi crediti Iva che a coprire costi di manodopera oggetto di sfruttamento, in tanto rileverà in quanto i costi sostenuti siano stati in concreto al di sotto dei valori soglia dei contratti collettivi e, a questo fine, occorrerà verificare in concreto le retribuzioni percepite dai lavoratori ed il verificarsi di sproporzioni retributive qualificabili come sfruttamento.

Conseguenze del reato

Nella sua forma semplice il reato di caporalato è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Il 2° comma dell'art. 603-bis c.p. prevede, tuttavia, una **circostanza aggravante** ad effetto speciale che ricorre nel caso in cui i fatti siano commessi mediante violenza o minaccia. In tal caso è prevista la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Per imputare questa circostanza occorre, ovviamente, che gli ufficiali di polizia giudiziaria acquisiscano idonei elementi atti a suffragarla, specificando i profili temporali, spaziali, oggettivi e soggettivi (quando, dove, chi, con quali mezzi o parole, ecc.).

Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 157, comma 6, c.p., i **termini di prescrizione** sono raddoppiati; pertanto il reato nella forma semplice si prescrive nel termine minimo di dodici anni o, in caso di atti interruttivi della prescrizione, in quello massimo di quindici anni; in presenza di circostanze aggravanti il termine minimo di prescrizione è di sedici anni e quello massimo di venti anni.

Ulteriori circostanze aggravanti sono previste dal 4° comma, secondo cui costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 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.

Anche la presenza di tali situazioni andrà debitamente documentata da parte degli Uu.P.G.

Si evidenzia che la punibilità delle condotte illecite accertate secondo quanto previsto dall'art. 603-bis c.p. non esclude comunque l'applicabilità di ulteriori sanzioni per le violazioni eventualmente accertate quali, ad esempio, la somministrazione illecita o fraudolenta (9). La Procura modenese, difatti, ha evidenziato come, in presenza di lavoratori minori, si valuterà il ricorrere delle condizioni per la comunicazione di reato per la fattispecie di cui all'art. 18, comma 5-bis, prima parte, D.Lgs. n. 276/2003 (10).

In presenza, inoltre, di lavoratori privi di permesso di soggiorno, si valuterà il ricorrere delle condizioni per la comunicazione di reato per la fattispecie di cui all'art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998 il quale, per di più, in presenza del reato di caporalato, prevede uno specifico aumento della pena (11).

(8) Nel caso di appalto illecito, per le fatture emesse per le prestazioni svolte dai dipendenti del pseudo-appaltatore a favore del pseudo-committente, appaiono configurabili i delitti di cui agli artt. 2 e 8, D.Lgs. n. 74/2000. Le operazioni riportate nelle fatture sono, infatti, soggettivamente inesistenti se non altro perché, afferma la Procura di Modena, sono riferibili a prestazioni lavorative svolte direttamente dai singoli lavoratori i quali hanno diritto di chiedere, al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo come prevede l'art. 29, c. 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003.

(9) Art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015, in vigore dal 12 agosto 2018: "Ferma restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione".

(10) La norma infatti prevede che "nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 (+ 10 euro di maggiorazione dall'1 gennaio 2019 per effetto di

quanto previsto art. 1, c. 445, lett. d), legge n. 145/2018) per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (...)". La depenalizzazione introdotta dal D.Lgs. n. 8/2016 ha stabilito che "non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda" ed il reato di cui all'art. 18, c. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003 è punito nella fattispecie base con la pena della sola ammenda (la sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro). Qualora il reato *de quo* (appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, c. 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, c. 1) sia commesso mediante lo sfruttamento di minori (che, di regola, si ha con l'avviamento al lavoro di soggetti minori di 15 anni o che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria, o ancora minori compresi tra i 15 e i 18 anni per adibirli ai lavori espressamente vietati dall'art. 6, legge n. 977/1967), l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. In tal caso, la circostanza aggravante deve essere considerata titolo autonomo di reato e la fattispecie aggravata si sottrae alla depenalizzazione.

(11) V. riquadro in calce.

Inserto

Il reato di caporalato, infine, è stato inserito tra quelli presupposti per la configurazione della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi della legge n. 231/2001 (12). Ciò comporterà, nei casi di datore di lavoro o di caporale costituito in forma societaria, l'avvio di specifiche indagini volte ad accertare l'esistenza di tutti gli elementi rilevanti per la relativa contestazione.

Circostanze attenuanti

La legge n. 199/2016 ha aggiunto al Codice penale l'art. 603-bis 1 secondo cui, per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, la pena è diminuita da un terzo a due terzi nei confronti di chi:

- nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori;
- aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.

Si tratta, evidentemente, di una norma premiale finalizzata a rompere il muro di omertà che spesso caratterizza le indagini per questo genere di reati, concedendo un'apprezzabile riduzione di pena a favore di chi (mediatore, datore di lavoro, o altro concorrente) collabori con gli organi di polizia o con l'Autorità giudiziaria (13).

Proprio a questo scopo l'INL, per mezzo della circolare n. 5/2019, invita il personale ispettivo che svolge le indagini, a sollecitare la collaborazione degli indagati al fine di chiarire anche la posizione di eventuali altri soggetti concorrenti.

Attività investigativa

Il caporalato è un fenomeno che coinvolge contemporaneamente molteplici discipline normative (lavoristica, economica, fiscale, penale, patrimoniale, ecc.), ragion per cui l'approccio investigativo richiede una collaborazione sinergica tra i diversi soggetti chiamati a vario titolo ad effettuare i controlli.

Proprio in virtù della relativa complessità che caratterizza questo genere di condotte, l'INL sottolinea come l'attività investigativa degli ispettori del lavoro (14) vada opportunamente pianificata con le competenti Procure della Repubblica e con i Carabinieri

del Comando per la tutela del lavoro. Essa deve essere finalizzata a ricostruire l'intera filiera e acquisire gli elementi probatori che integrano il reato di caporalato.

A tal riguardo la legge n. 199/2016 consente l'utilizzo di importanti misure investigative tipiche della polizia giudiziaria quali, ad esempio, il ricorso alle intercettazioni (art. 266 c.p.p.).

L'art. 380, c. 2, lett. d.1), c.p.p. prevede anche l'arresto obbligatorio in caso di flagranza di reato. Come precisano le linee guida della Procura di Modena, tuttavia, si tratta in questo caso di una non facile evenienza per via della complessità delle indagini che, in genere, sono richieste per questo tipo di reato. Lo stato di flagranza è eventualmente riscontrabile rispetto alla condotta di "reclutamento" della manodopera, ma anche rispetto alla condotta permanente di utilizzo dei lavoratori, lo stato di flagranza perdura, secondo la previsione dell'art. 382, comma 3, c.p.p., fino alla cessazione della permanenza, ovvero fintanto che sussistono le condizioni di sfruttamento del lavoratore ed il profitto del proprio stato di bisogno.

Al cospetto di rilevanti indizi di colpevolezza è possibile procedere all'effettuazione di perquisizioni ed al sequestro di documentazione e dispositivi informatici. Fatti salvi i casi di urgente necessità, tuttavia, in questi casi è preferibile che la polizia giudiziaria proceda con prudenza, previa autorizzazione da parte dell'A.G. (15).

In presenza di intermediazione, è essenziale verificare preliminarmente se l'interposto sia provvisto o meno di idonea autorizzazione ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 276/2003 ed iscritto nell'apposito albo tenuto dall'Anpal. Se vi è intermediazione illecita l'accertamento, ovviamente, andrà effettuato sia nei confronti dell'intermediario, sia nei confronti dell'utilizzatore; nei confronti di quest'ultimo, tuttavia, sarà più semplice ricercare gli indizi di sfruttamento previsti dal 3° comma dell'art. 603-bis c.p.

Nel corso del primo accesso ispettivo è sempre buona norma raccogliere le dichiarazioni dei lavoratori coinvolti al fine di acquisire, in maniera più genuina possibile, ogni notizia utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno. Al riguardo, per agevolare la collaborazione in particolare dei **cittadini extracomunitari** socialmente più deboli, l'INL invita il personale ispettivo a rammentare loro

(12) Legge n. 231/2001, art. 25-quinquies, c. 1: "In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601 (/, 602 e 603-bis,) la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; (...)"

(13) Il comma 2, art. 603-bis.1 c.p. prevede che "Nel caso di dichiarazioni false o reticenti si applicano le disposizioni dell'articolo 16-septies, Decreto legge 15 gennaio 1991, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 1991, n. 82".

(14) Si evidenzia che il personale ispettivo dell'INL ha la qualifica e i poteri di ufficiale di polizia giudiziaria con competenza limitata all'accertamento di determinati reati (art. 57, c. 3

c.p.p.). Per lo svolgimento di tale attività, gli ispettori devono osservare le norme del Codice di procedura penale poste a garanzia dell'indagato (art. 356 c.p.p. e art. 220 disp. att. c.p.p.).

(15) Si rammenta che, nel caso non venga garantito all'indagato il diritto inviolabile alla difesa (art. 24, Costituzione), le conseguenze potrebbe essere duplice: l'inutilizzabilità nel processo penale della prova acquisita e la responsabilità disciplinare dell'ispettore. Si precisa, tuttavia, che l'eventuale inutilizzabilità non riguarda ogni caso di prova irrualmente acquisita per qualsiasi violazione di legge, ma solo le prove acquisite in violazione dei divieti stabiliti dalla legge (Cass. pen. 12/1994; Cass. pen., sez. I, 27 maggio 1994, Mazzuocolo, in Arch. proc. pen., 1994, 504).

le disposizioni di particolare favore che l'ordinamento domestico prevede quali, fra tutte, le previsioni degli artt. 18 e 22, c. 12-*quater* (16), D.Lgs. n. 286/1998 (rilascio a favore dello straniero di uno speciale permesso di soggiorno che consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato, fatti salvi i requisiti minimi di età).

Per evitare, tuttavia, l'invalidazione processuale delle prove irrualmente acquisite proprio dai lavoratori *extra Ue*, la circolare dell'Agenzia evidenzia la necessità di adottare particolari cautele nell'intervistare quelli privi del permesso di soggiorno, soggetti che, contemporaneamente, sono imputabili del reato di immigrazione clandestina ai sensi dell'art. 10-*bis* D.Lgs. n. 286/1998 (17). In questo caso sarà necessario che questi lavoratori rilascino le dichiarazioni con le garanzie previste a favore degli indagati, quali:

- la nomina del difensore di fiducia/d'ufficio (art. 350 c.p.p.);
- avvisarli che: le dichiarazioni, potranno sempre essere utilizzate nei loro confronti; hanno facoltà di non rispondere ad alcuna domanda; in caso di dichiarazioni su fatti che concernono la responsabilità di altri, assumeranno, in ordine a tali fatti, l'ufficio di testimone (art. 64, c. 3, c.p.p.).

In ragione della particolare vulnerabilità che caratterizza le vittime del reato di che trattasi, l'INL evidenzia, inoltre, il possibile utilizzo dei seguenti istituti:

- incidente probatorio (art. 392, c.1-*bis*, c.p.p.);
- parte offesa risentita in dibattimento *ex art.* 190-*bis* c.p.p. solo su fatti diversi dall'incidente probatorio;
- audizione protetta in dibattimento (art. 498 c.p.p.);
- audizione protetta in incidente probatorio (art. 398, c. 5, c.p.p.);
- possibile ricorso all'ausilio di un esperto (psicologo) per l'esame.

La circolare n. 5/2019 sottolinea, inoltre, l'opportunità di sottoporre domande specifiche, verbalizzando per esteso tanto la domanda quanto la relativa risposta evitando, quindi, locuzioni del tipo "Adr" (a domanda risponde). A questo specifico riguardo la nota riporta una griglia (v. in fondo al presente inserto) di possibili quesiti da sottoporre, in relazione alle specifiche esigenze istruttorie, alle vittime del reato di che trattasi.

Nel corso dell'accesso sul luogo di lavoro, l'audizione dei soggetti sottoposti alle indagini avviene, di norma, ai sensi dell'art. 350, comma 7, c.p.p. sotto forma di dichiarazioni spontanee (senza proposizione di specifiche domande nei confronti dell'indagato). L'interrogatorio vero e proprio o l'acquisizione di sommarie informazioni avverrà, invece, nella successiva fase di svolgimento delle indagini preliminari e con le garanzie all'uopo previste dal Codice di procedura penale (18).

Allo scopo di documentare la presenza di precarie condizioni di lavoro e di vita, l'Agenzia invita, inoltre, il personale ispettivo ad effettuare videoriprese e/o fotografie all'interno dei locali ove si svolgono le lavorazioni o presso cui i lavoratori sono eventualmente alloggiati.

Le dichiarazioni e la documentazione così raccolta andranno a puntellare l'impianto probatorio da sottoporre all'attenzione della competente Procura della Repubblica.

L'INL evidenzia come il fenomeno del caporalato possa celarsi anche dietro un'apparente regolarità nella gestione dei rapporti di lavoro. È il caso che si verifica, ad esempio, quando, a fronte di una regolare assunzione, i lavoratori vengano sfruttati svolgendo molte più ore di lavoro non registrate sul Libro unico del lavoro e non retribuite, oppure quando il lavoratore sia costretto a restituire una parte della retribuzione erogata. In questi casi la condotta del datore di lavoro potrebbe essere altresì idonea ad integrare il **reato di estorsione** (19). Conseguentemente, nel caso in cui venga accertato che i lavoratori vengano costretti (ad es. mediante minaccia di non assunzione o di licenziamento) ad accettare retribuzioni inferiori a quelle risultanti dalle buste paga e/o a sopportare orari superiori a quelli contrattualmente stabiliti, con ingiusto profitto per il datore di lavoro, il personale ispettivo avrà cura di notificare la competente Autorità giudiziaria anche per il reato di cui all'art. 629 c.p. Relativamente, inoltre, all'illecito impiego di fondi così accumulati nell'attività imprenditoriale, trattandosi di violazione tributaria, il personale ispettivo provvederà a relazionare l'ipotesi di **delitto di autoriciclaggio** previsto dall'art. 25-*octies*, D.Lgs. n. 231/2001 al competente Corpo della Guardia di finanza ai sensi dell'art. 36, D.P.R. n. 600/1973 (20).

(16) V. riquadro in calce.

(17) V. riquadro in calce.

(18) V. riquadro in calce.

(19) Con sent. n. 25979/2018, la Corte di cassazione ha affermato che è previsto il reato estorsione e di autoriciclaggio per l'imprenditore che costringe i propri dipendenti ad accettare buste paga più basse di quelle concordate e a lavorare per un orario superiore a quanto contrattualmente previsto. Nel caso specifico l'estorsione a danno dei lavoratori si concretizzava nel mancato versamento delle quattordicesime e altre remunerazioni, allo scopo di disporre di fondi illeciti utilizzati per pagare provvigioni o altri benefit aziendali in nero a favore dei venditori della società. In tal modo, il denaro veniva reimmesso nel circuito aziendale, con un'azione elusiva dell'identifica-

zione della provenienza illegale della provvista.

(20) Art. 36, D.P.R. n. 600/1973: "I soggetti pubblici incaricati istituzionalmente di svolgere attività ispettive o di vigilanza nonché gli organi giurisdizionali, requirenti e giudicanti, penali, civili e amministrativi e, previa autorizzazione, gli organi di polizia giudiziaria che, a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, vengono a conoscenza di fatti che possono configurarsi come violazioni tributarie devono comunicarli direttamente ovvero, ove previste, secondo le modalità stabilite da leggi o norme regolamentari per l'inoltro della denuncia penale, al comando della Guardia di finanza competente in relazione al luogo di rilevazione degli stessi, fornendo l'eventuale documentazione atta a comprovarli.";

Inserto

L'INL invita il personale ispettivo ad effettuare, nel corso dell'accertamento, un calcolo, seppur approssimativo, del profitto illecito ottenuto:

a) dal datore di lavoro/utilizzatore, rappresentato dal mancato o ridotto versamento di retribuzioni, contributi e imposte sulle prestazioni lavorative di cui ha beneficiato;

b) dall'intermediario (ove presente), rappresentato da quanto percepito dall'utilizzatore ed eventualmente dai lavoratori stessi.

Tali informazioni completeranno lo scenario che andrà rappresentato all'Autorità giudiziaria.

Comunicazione della notizia di reato

Non appena viene acquisito un quadro indiziario che raccolga tutti gli elementi tipici del reato, gli ufficiali di polizia giudiziaria sono obbligati a notiziare tempestivamente e per iscritto la Procura della Repubblica presso il Tribunale territorialmente competente ai sensi dell'art. 347 c.p.p. (21).

Al riguardo la Procura di Modena evidenzia che, per procedere in tal senso, non sarà sufficiente la mera rappresentazione degli indici sintomatici previsti dal 3° comma dell'art. 603-bis c.p., ma sarà necessario, da parte degli Uu.P.G., verificare che ricorra una concreta situazione di sfruttamento dei lavoratori.

In presenza di un quadro completo in ordine agli "elementi sintomatici", dopo la presentazione della notizia di reato, le indagini potranno svolgersi in via mirata, nell'ambito delle deleghe disposte dalla stessa Autorità giudiziaria, all'accertamento degli elementi costitutivi del reato sopra descritti ed al completamento della raccolta degli elementi di prova a sostegno delle decisioni rimesse alla Procura della Repubblica.

Le misure cautelari e reali

La legge n. 199/2016, per mezzo dell'introduzione dell'art. 603-bis.2 c.p. (22), ha decisamente inasprito le misure reali conseguenti alla commissione del delitto di caporalato. Difatti, la contestuale o successiva esecuzione di indagini patrimoniali a carico degli indagati (accertamenti prioritariamente delegati al Corpo della Guardia di finanza quale organo di polizia economica e finanziaria), potrà consentire un'efficace aggressione, anche in via cautelare *ex art.* 321 c.p.p. (23), del patrimonio del reo.

(21) V. riquadro in calce.

(22) V. riquadro in calce.

(23) V. riquadro in calce.

(24) In sintesi: il "profitto" del reato è costituito dal vantaggio economico ricavato in via immediata e diretta dalla commissione dell'illecito e si contrappone al "prodotto" del reato, che rappresenta il risultato empirico, cioè le cose create, trasformate, adulterate o acquisite mediante il reato, il "prezzo", infine, rappresenta il compenso dato o promesso per indurre, istigare o determinare un altro soggetto a commettere il reato e costituisce, quindi, un fattore che incide esclusivamente sui motivi che hanno spinto l'interessato a commettere il reato.

(25) Art. 19, D.Lgs. n. 231/2001: "Nei confronti dell'ente è

Le possibili misure reali utilizzabili da parte dell'Autorità giudiziaria sono:

- sequestro preventivo, anche per equivalente, in vista della confisca obbligatoria *ex art.* 603-bis.2 c.p., delle cose servite o destinate a commettere il reato (es. il furgone del caporale) e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto (24), salvo che appartengano a persona estranea al reato;

- sequestro, anche per equivalente, in vista della confisca *ex art.* 19, D.Lgs. n. 231/2001 in caso di contestazione di illecito della persona giuridica (25);

- sequestro in vista della cosiddetta confisca "allargata" prevista dall'art. 240-bis c.p. (26) in forza del quale, nei casi di condanna o di patteggiamento per il delitto di cui, fra l'altro, all'art. 603-bis "... è sempre disposta la confisca del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non può giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo in valore sproporzionato al proprio reddito, dichiarato ai fini delle imposte sul reddito, o alla propria attività economica. In ogni caso il condannato non può giustificare la legittima provenienza dei beni sul presupposto che il denaro utilizzato per acquistarli sia provento o reimpiego dell'evasione fiscale, salvo che l'obbligazione tributaria sia stata estinta mediante adempimento nelle forme di legge".

Controllo giudiziario dell'azienda

Un'altra novità assoluta introdotta dall'art. 3, legge n. 199/2016 (27) è rappresentata dalla possibilità per il giudice di disporre, in alternativa al più drastico provvedimento di sequestro preventivo, il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato consumato il reato di che trattasi.

Tale possibilità è dichiaratamente finalizzata a consentire la prosecuzione dell'attività economica in condizioni di legalità, evitando ripercussioni negative sui livelli occupazionali o di compromettere il valore economico del complesso aziendale, conseguente all'eventuale interruzione dell'attività imprenditoriale.

Con tale misura il giudice nomina uno o più amministratori che affiancheranno l'imprenditore (il quale manterrà così l'ordinaria amministrazione) nella gestione dell'azienda e che dovranno riferire al giudice

sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato".

(26) L'art. 240-bis sostituisce l'art. 12-sexies, D.L. n. 306/1992 a far data dall'entrata in vigore in data 6 aprile 2018 del D.Lgs. n. 21/2018 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'art. 1, c. 85, lett. q), legge 23 giugno 2017, n. 103).

(27) V. riquadro in calce.

stesso, ogni tre mesi, sull'andamento dell'amministrazione e, in ogni caso, comunicheranno senza ritardo l'emersione di irregolarità connesse con l'esercizio dell'attività aziendale. L'amministratore giudiziario avrà il compito di impedire la protrazione del trattamento degradante dei lavoratori, provvederà alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro degli stessi, ed assumerà tutte le iniziative (anche difformi da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore) funzionali allo scopo.

Le pene accessorie del reato

L'art. 12, D.L. n. 138/2011 aveva già introdotto (e la riforma del 2016 non l'ha modificato) l'art. 603-ter del Codice penale. Questa norma prevede che, in caso di condanna per il delitto di cui all'art. 603-bis c.p., al colpevole vengano altresì applicate le seguenti pene accessorie:

- interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese (es. amministratore, sindaco, liquidatore e direttore generale, nonché ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'imprenditore) (28);
- divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguar-

danti la Pubblica Amministrazione, e i relativi sub-contratti (29);

- esclusione, per un periodo di due anni, da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento (aumentata a cinque anni quando il fatto è commesso da soggetto al quale sia stata applicata la recidiva ex art. 99, comma 2 numeri 1) e 3) c.p.).

Al riguardo si evidenzia che, in base all'art. 20 c.p., non è richiesta una esplicita pronuncia da parte del giudice, giacché dette pene accessorie trovano automatica attuazione, "per forza assolutamente obbligatoria ed inderogabile della sentenza di condanna" (30).

Anche se non si tratta di una vera e propria pena accessoria si segnala, infine, che l'art. 8, legge n. 199/2016 preclude la partecipazione alla "Rete del lavoro agricolo di qualità" (31) anche alle imprese del settore che abbiano riportato condanne per il delitto di cui all'art. 603-bis c.p. e a quelle che sono state destinatarie, negli ultimi 3 anni, di sanzioni amministrative per violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Caporalato: il quadro punitivo		
Art. 603-bis, c. 1, c.p.	Reato base	Reclusione da 1 a 6 anni e multa da € 500 a € 1.000 per ciascun lavoratore reclutato.
Art. 603-bis, c. 2, c.p.	Circostanza aggravante ad effetto speciale: qualora i fatti siano commessi mediante violenza o minaccia.	Reclusione da 5 a 8 anni e multa da € 1.000 a € 2.000 per ciascun lavoratore reclutato.
Art. 603-bis, c. 4, c.p.	Ulteriori circostanze aggravanti specifiche: <ul style="list-style-type: none"> • il numero di lavoratori reclutati è superiore a 3; • il fatto che uno o più dei soggetti reclutati sia minore in età non lavorativa; • 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. 	È previsto l'aumento della pena da un terzo alla metà.
Art. 603-bis.1, c.p.	Circostanze attenuanti nei confronti di chi: <ul style="list-style-type: none"> • nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori; • aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite. 	La pena è ridotta da un terzo a due terzi.

(28) Manca un'esplicita indicazione della durata di tale interdizione. Si ritiene che la stessa possa avere una durata equivalente alla pena principale;

(29) Anche in questo caso non vi è una esplicita indicazione della durata del divieto; a tal proposito, tuttavia, l'art. 32-ter c.p. prevede che l'incapacità a contrarre con la P.A. non può

avere durata inferiore ad un anno né superiore a cinque anni.

(30) Art. 20 c.p.: "Le pene principali sono inflitte dal giudice con sentenza di condanna; quelle accessorie conseguono di diritto alla condanna, come effetti penali di essa".

(31) Art. 6, D.L. n. 91/2014 conv. in legge n. 116/2014.

Inserto

Caporalato: il quadro punitivo		
Art. 603-bis.2, c.p.	Confisca in caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti.	Confisca obbligatoria delle cose servite o destinate a commettere il reato (es. il furgone del caporale) e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto (1), salvo che appartengano a persona estranea al reato.
Art. 603-ter, c.p.	Pene accessorie in caso di condanna per il delitto di cui all'art. 603-bis c.p.	<ul style="list-style-type: none"> • Interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese • Divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la P.A., e i relativi subcontratti • Esclusione, per un periodo di 2 anni, da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'UE, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento (aumentata a 5 anni quando il fatto è commesso da soggetto al quale sia stata applicata la recidiva ex art. 99, c. 2 numeri 1) e 3) c.p.).
<p>(1) In sintesi: il "profitto" del reato è costituito dal vantaggio economico ricavato in via immediata e diretta dalla commissione dell'illecito e si contrappone al "prodotto" del reato, che rappresenta il risultato empirico, cioè le cose create, trasformate, adulterate o acquisite mediante il reato, il "prezzo", infine, rappresenta il compenso dato o promesso per indurre, istigare o determinare un altro soggetto a commettere il reato e costituisce, quindi, un fattore che incide esclusivamente sui motivi che hanno spinto l'interessato a commettere il reato.</p>		

Il tavolo sul caporalato

Dal 2019 il contrasto al caporalato è pianificato da un apposito tavolo istituito presso il Ministero del lavoro ed al quale siedono i rappresentanti di tutte le istituzioni

competenti. È quanto previsto dall'art. 25-*quater*, legge n. 136/2018, per mezzo del quale il legislatore, con un approccio più sistematico, intende combattere questo deplorabile fenomeno. Esso è strutturato come segue.

Presidente	Ministro del lavoro e delle politiche sociali o un suo delegato
Composizione e numero	<p>È composto da rappresentanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del Ministero dell'interno; • del Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo; • del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti; • dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro); • dell'Ispettorato nazionale del lavoro; • dell'INPS; • del Comando Carabinieri per la tutela del Lavoro; • della Guardia di Finanza; • delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. <p>Possono altresì partecipare alle riunioni del tavolo i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore e delle organizzazioni del terzo settore.</p> <p>Nel suo complesso il numero non può comunque superare le quindici unità.</p>
Regole sull'organizzazione e il funzionamento	Verranno definite con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo e con il Ministro dell'interno, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 119/2018. Con tale provvedimento verranno definite anche eventuali forme di collaborazione con le sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità.
Durata in carica	Opera per tre anni dalla sua costituzione e può essere prorogato per un ulteriore triennio.
Compiti e funzioni	<p>a) Definizione degli obiettivi strategici</p> <p>b) Elaborazione delle misure specifiche da sviluppare per migliorare le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli</p> <p>c) Individuazione delle misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori.</p>
Attività di segreteria	Per lo svolgimento delle sue funzioni istituzionali il Tavolo si avvale del supporto di una segreteria costituita nell'ambito delle ordinarie risorse umane e strumentali della Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
Compensi ed oneri di gestione	La partecipazione al tavolo dei componenti, anche se soggetti esterni all'amministrazione, è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso, indennità o emolumento comunque denominato, salvo rimborsi per spese di viaggio e di soggiorno. La spesa complessiva relativa agli oneri di funzionamento del Tavolo è a valere sul Fondo nazionale per le politiche migratorie.

INL, CIRCOLARE n. 5/2019 - Allegato 1

Griglia di possibili domande che il personale ispettivo, in relazione alle specifiche esigenze istruttorie, può porre alle vittime del reato di caporalato.

Per l'accertamento dello stato di bisogno

- da quanto tempo si trova in Italia?
- con quale *status* giuridico?
- come è arrivato in Italia?
- se è arrivato illegalmente con quali mezzi è giunto? Ha pagato qualcuno per il viaggio?
- dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?
- come si manteneva?
- che lavoro svolge?
- dove si svolge l'attività lavorativa? Per chi lavora? È a conoscenza della sede dell'azienda? Sa indicare l'indirizzo preciso?
- come raggiunge il luogo di lavoro?
- come è avvenuta l'assunzione?
- da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?
- ha propri mezzi di sostentamento?
- ha una famiglia? Dove vive? Esistono in famiglia altri redditi?
- qual è il suo stato di salute?
- è stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

Per l'accertamento dello sfruttamento

Indice relativo alla 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

- quali mansioni svolge?
- quanto viene pagato?
- quando avviene il pagamento?
- con che modalità avviene il pagamento?
- ha documenti che dimostrino il pagamento? Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
- riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
- la paga direttamente il datore di lavoro?
- il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono? Per esempio trasporto, acqua, cibo, ecc.

Indice relativo alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie

- si tratta di un lavoro fisso o a chiamata?
- con quanto preavviso viene chiamato per lavorare?
- come si organizza in generale il lavoro?
- come viene stabilita la paga?
- è fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
- quante ore lavora al giorno?
- quanto tempo ci mette a recarsi da dove vive a dove lavora?
- l'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- quanto lunghe?
- quanti giorni della settimana lavora?
- i giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- ha mai avuto ferie? sono state retribuite?
- si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? È stato comunque pagato?

Indice relativo alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

- sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
- è mai stato visitato da un medico dell'azienda?
- lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
- lavora con prodotti chimici?
- sposta pesi durante il lavoro?
- ha mai lavorato a più di due metri di altezza?
- ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?
- le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
- le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo? In particolare, in caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave ed immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo da parte del datore di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa? E comunque sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa? O, viceversa, gli è stato chiesto di continuare a lavorare?
- cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro? È mai successo che qualcuno si sia fatto male durante l'orario di lavoro?
- in caso di infortunio sul lavoro, sa se sono state fatte le necessarie comunicazioni (a fini assicurativi) all'INAIL?
- nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?
- sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?

Inserto

INL, CIRCOLARE n. 5/2019 - Allegato 1

Indice relativo alla sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti

- il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- ha un posto dove vivere a parte quello indicatogli dal datore di lavoro?
- quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- come viene controllato il suo lavoro e da chi?
- cosa succede se un lavoratore non lavora bene? Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- chi organizza il lavoro che svolge?
- è mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? E per quale motivo?
- quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio ecc. dei suoi compagni di lavoro?
- in caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?

Domande eventuali per chi ha dichiarato di aver deciso di denunciare lo sfruttamento

- perché ha deciso di denunciare lo sfruttamento?
- chi è a conoscenza di questa sua decisione?
- teme che ci possano essere delle ritorsioni contro di lei per questa decisione? Teme delle conseguenze ulteriori (es. perdita dell'alloggio)?
- è in grado di fornire numeri di telefono di colleghi o di datori di lavoro?
- è in grado di fornire altri elementi che possano aiutare ad identificare i suoi colleghi o il suo datore di lavoro (es. targa dell'auto, ecc.)?
- ci sono altri lavoratori che vogliono denunciare lo sfruttamento?

Normativa di riferimento

Codice penale

Articolo 603-bis (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 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.

2. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

3. Ai fini del presente articolo, 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, 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.

4. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 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.

Articolo 603-bis.2 (Confisca obbligatoria)

In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato.

Codice di procedura penale

Art. 321 (Oggetto del sequestro preventivo)

1. Quando vi è pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati, a richiesta del pubblico ministero il giudice competente a pronunciarsi nel merito ne dispone il sequestro con decreto motivato. Prima dell'esercizio dell'azione penale provvede il giudice per le indagini preliminari.

2. Il giudice può altresì disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca [art. 240 c.p.].

2-bis. Nel corso del procedimento penale relativo a delitti previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale il giudice dispone il sequestro dei beni di cui è consentita la confisca.

3. Il sequestro è immediatamente revocato a richiesta del pubblico ministero o dell'interessato quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità previste dal comma 1. Nel corso delle indagini preliminari provvede il pubblico ministero

Normativa di riferimento
<p>con decreto motivato, che è notificato a coloro che hanno diritto di proporre impugnazione. Se vi è richiesta di revoca dell'interessato, il pubblico ministero, quando ritiene che essa vada anche in parte respinta, la trasmette al giudice, cui presenta richieste specifiche nonché gli elementi sui quali fonda le sue valutazioni. La richiesta è trasmessa non oltre il giorno successivo a quello del deposito nella segreteria.</p> <p>3-bis. Nel corso delle indagini preliminari, quando non è possibile, per la situazione di urgenza, attendere il provvedimento del giudice, il sequestro è disposto con decreto motivato dal pubblico ministero. Negli stessi casi, prima dell'intervento del pubblico ministero, al sequestro procedono ufficiali di polizia giudiziaria, i quali, nelle quarantotto ore successive, trasmettono il verbale al pubblico ministero del luogo in cui il sequestro è stato eseguito [386]. Questi, se non dispone la restituzione delle cose sequestrate, richiede al giudice la convalida e l'emissione del decreto previsto dal comma 1 entro quarantotto ore dal sequestro, se disposto dallo stesso pubblico ministero, o dalla ricezione del verbale, se il sequestro è stato eseguito di iniziativa dalla polizia giudiziaria.</p> <p>3-ter. Il sequestro perde efficacia se non sono osservati i termini previsti dal comma 3-bis ovvero se il giudice non emette l'ordinanza di convalida entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta. Copia dell'ordinanza è immediatamente notificata alla persona alla quale le cose sono state sequestrate.</p> <p>Art. 347 (Obbligo di riferire la notizia del reato)</p> <p>1. Acquisita la notizia di reato, la polizia giudiziaria, senza ritardo, riferisce al pubblico ministero, per iscritto, gli elementi essenziali del fatto e gli altri elementi sino ad allora raccolti, indicando le fonti di prova e le attività compiute, delle quali trasmette la relativa documentazione.</p> <p>2. Comunica, inoltre, quando è possibile, le generalità, il domicilio e quanto altro valga alla identificazione della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, della persona offesa e di coloro che siano in grado di riferire su circostanze rilevanti per la ricostruzione dei fatti.</p> <p>2-bis. Qualora siano stati compiuti atti per i quali è prevista l'assistenza del difensore della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, la comunicazione della notizia di reato è trasmessa al più tardi entro quarantotto ore dal compimento dell'atto, salvo le disposizioni di legge che prevedono termini particolari.</p> <p>3. Se si tratta di taluno dei delitti indicati nell'articolo 407 comma 2 lett. a) numeri da 1) a 6) e, in ogni caso, quando sussistono ragioni di urgenza, la comunicazione della notizia di reato è data immediatamente anche in forma orale. Alla comunicazione orale deve seguire senza ritardo quella scritta con le indicazioni e la documentazione previste dai commi 1 e 2.</p> <p>4. Con la comunicazione, la polizia giudiziaria indica il giorno e l'ora in cui ha acquisito la notizia.</p> <p>Art. 350 (Sommarie informazioni dalla persona nei cui confronti vengono svolte le indagini)</p> <p>1. Gli ufficiali di polizia giudiziaria assumono, con le modalità previste dall'articolo 64, sommarie informazioni utili per le investigazioni dalla persona nei cui confronti vengono svolte le indagini che non si trovi in stato di arresto o di fermo a norma dell'articolo 384, e nei casi di cui all'articolo 384-bis.</p> <p>2. Prima di assumere le sommarie informazioni, la polizia giudiziaria invita la persona nei cui confronti vengono svolte le indagini a nominare un difensore di fiducia e, in difetto, provvede a norma dell'articolo 97 comma 3.</p> <p>3. Le sommarie informazioni sono assunte con la necessaria assistenza del difensore, al quale la polizia giudiziaria dà tempestivo avviso. Il difensore ha l'obbligo di presenziare al compimento dell'atto.</p> <p>4. Se il difensore non è stato reperito o non è comparso, la polizia giudiziaria richiede al pubblico ministero di provvedere a norma dell'articolo 97 comma 4.</p> <p>5. Sul luogo o nell'immediatezza del fatto, gli ufficiali di polizia giudiziaria possono, anche senza la presenza del difensore, assumere dalla persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, anche se arrestata in flagranza o fermata a norma dell'articolo 384, notizie e indicazioni utili ai fini della immediata prosecuzione delle indagini.</p> <p>6. Delle notizie e delle indicazioni assunte senza l'assistenza del difensore sul luogo o nell'immediatezza del fatto a norma del comma 5 è vietata ogni documentazione e utilizzazione.</p> <p>7. La polizia giudiziaria può altresì ricevere dichiarazioni spontanee dalla persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, ma di esse non è consentita la utilizzazione nel dibattimento, salvo quanto previsto dall'articolo 503 comma 3.</p>
D.Lgs. n. 286/1998
<p>Art. 10-bis (Ingresso e soggiorno illegale nel territorio dello Stato), comma 1</p> <p>1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, lo straniero che fa ingresso ovvero si trattiene nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni del presente testo unico nonché di quelle di cui all'articolo 1 della legge 28 maggio 2007, n. 68, è punito con l'ammenda da 5.000 a 10.000 euro (<i>omissis</i>).</p> <p>Art. 18 (Soggiorno per motivi di protezione sociale), comma 1</p> <p>1. Quando, nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento per taluno dei delitti di cui all'articolo 3 della legge 20 febbraio 1958, n. 75, o di quelli previsti dall'articolo 380 del codice di procedura penale, ovvero nel corso di interventi assistenziali dei servizi sociali degli enti locali, siano accertate situazioni di violenza o di grave sfruttamento nei confronti di uno straniero ed emergano concreti pericoli per la sua incolumità, per effetto dei tentativi di sottrarsi ai condizionamenti di un'associazione dedita ad uno dei predetti delitti o delle dichiarazioni rese nel corso delle indagini preliminari o del giudizio, il questore, anche su proposta del Procuratore della Repubblica, o con il parere favorevole della stessa autorità, rilascia uno speciale permesso di soggiorno per consentire allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale.</p> <p>Art. 22 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato), commi 12, 12-bis, 12-quater</p> <p>12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.</p> <p>12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:</p> <p>a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;</p> <p>b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;</p> <p>c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del Codice penale.</p> <p>12-quater. Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo di cui al comma 12-bis, è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno.</p>

Inserto

Normativa di riferimento

Legge n. 199/2016

Articolo 3 (Controllo giudiziario dell'azienda e rimozione delle condizioni di sfruttamento)

1. Nei procedimenti per i reati previsti dall'articolo 603-*bis* del Codice penale, qualora ricorrano i presupposti indicati nel comma 1 dell'articolo 321 del codice di procedura penale, il giudice dispone, in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale.

2. Con il decreto con cui dispone il controllo giudiziario dell'azienda, il giudice nomina uno o più amministratori, scelti tra gli esperti in gestione aziendale iscritti all'Albo degli amministratori giudiziari di cui al decreto legislativo 4 febbraio 2010, n. 14. **3.** L'amministratore giudiziario affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi, e comunque ogni qualvolta emergano irregolarità circa l'andamento dell'attività aziendale. Al fine di impedire che si verifichino situazioni di grave sfruttamento lavorativo, l'amministratore giudiziario controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell'articolo 603-*bis* del Codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procede alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603-*bis* prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore.

4. Nei casi di sequestro di cui al comma 2 dell'articolo 321 del codice di procedura penale e nei casi di confisca disposta ai sensi dell'articolo 603-*bis*.2 del Codice penale si applicano le disposizioni di cui al comma 4-*bis* dell'articolo 12-*sexies* del Decreto legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356.