

Quaderni LCC

LO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO
TRA PROSPETTIVA ECONOMICA,
CULTURA GIURIDICA E DIRITTO VIVENTE

a cura di

C. FALERI, F. MARTELLONI, M. RANIERI

*Atti del Seminario del 7 maggio 2024 promosso dal Gruppo ricerca
della Labour Law Community (LLC) e ospitato dal Dipartimento
di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.*

EDITORIALE SCIENTIFICA

Proprietà letteraria riservata

© Copyright maggio 2025 Editoriale Scientifica s.r.l.
via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli
www.editorialescientifica.com info@editorialescientifica.com
ISBN 979-12-235-0278-5

Indice

<i>Nota delle curatrici e del curatore</i>	9
--	---

WILLIAM CHIAROMONTE

Lo sfruttamento del lavoro.

Appunti per una riflessione interdisciplinare e multidimensionale

1. Introduzione	11
2. Lo sfruttamento del lavoro: la prospettiva economica	12
3. Lo sfruttamento del lavoro: la cultura giuridica	14
4. Lo sfruttamento del lavoro: il diritto vivente	22
5. Lo sfruttamento del lavoro prestato nelle catene di appalti e subappalti e tramite piattaforme digitali	24

SALVATORE D'ACUNTO

La controversa vicenda dello "sfruttamento"

nella storia del pensiero economico

1. Introduzione	29
2. Lo sfruttamento sotto rapporti di produzione capitalistici: il ruolo della teoria del valore	32
3. Valore e sfruttamento nell'economia politica "classica"	34
4. La teoria "neoclassica" del valore	38
5. Il neo-liberismo: la scomparsa dello sfruttamento?	43
6. Macroregolazione dei sistemi economici e dipendenza dei lavoratori dal mercato	46
7. Conclusioni	49

MADIA D'ONGHIA

Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento del lavoro

1. Premessa	55
2. La definizione di sfruttamento lavorativo nell'ordinamento sovranazionale e il concetto di <i>forced labour</i> nell'interpretazione giudiziaria	57
3. La definizione nell'ordinamento europeo e nel diritto interno	62
4. La dimensione strutturale del fenomeno sfruttamento lavorativo e i limiti del diritto penale	67
5. L'importanza di un approccio multidimensionale e la costruzione di una nozione generale di sfruttamento lavorativo	71

ANNAMARIA DONINI

*Riflessioni giuslavoristiche sul reato
di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente*

1. Introduzione: una questione giuslavoristica?	79
2. Funzione e caratteristiche degli indici di sfruttamento	82
3. L'indice di sfruttamento retributivo	88
3.1. I contratti collettivi parametro per valutare la palese difformità della retribuzione	90
3.2. Il criterio della sproporzione rispetto a qualità e quantità di lavoro	93
4. Approfittamento dello stato di bisogno e rilevanza della condizione di indigenza	96
5. Riflessioni conclusive: il posto per il diritto del lavoro	100

FEDERICO MARTELLONI

Lo sfruttamento lavorativo negli appalti e attraverso le piattaforme digitali

1. Lo sfruttamento lavorativo: prospettive a confronto	107
2. La matrice dello sfruttamento e le possibili conseguenze di ordine giuridico	111
3. Il decentramento produttivo come ambito “privilegiato” di sfruttamento della forza lavoro	118
3.1. Le funzioni strategiche del contratto di appalto, tra organizzazione flessibile e riduzione del costo del lavoro	119
3.2. La matrice dello sfruttamento lavorativo negli appalti	121
4. Il decentramento produttivo a favore di una singola persona fisica: lavoro autonomo, semiautonomo o parasubordinato, anche mediante piattaforme digitali	125
4.1. Natura giuridica della piattaforma digitale e dei relativi rapporti di lavoro	126
4.2. La condizione di sfruttamento del lavoro mediato da piattaforme digitali	130

Nota delle curatrici e del curatore

Questo volume raccoglie gli atti di un seminario interdisciplinare tenutosi in data 7 maggio 2024 presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze, che intendiamo ringraziare per il supporto logistico ma, soprattutto, per la consueta disponibilità nell'accogliere iniziative di confronto e approfondimento scientifico.

I contributi qui pubblicati, in realtà, non riproducono fedelmente le relazioni e gli interventi succedutisi nel corso dell'incontro, ma ne costituiscono una rielaborazione arricchita alla luce della discussione e riflessione collettiva che ne è seguita.

Si tratta, del resto, di una modalità sempre più ricorrente e consolidata in ordine alle pubblicazioni di Labour Law Community (LLC) che seguono, in qualche circostanza, seminari e convegni organizzati dai suoi gruppi: così è comunque sempre stato per le pubblicazioni che hanno orbitato attorno alle attività del Gruppo Ricerca, dal quale l'iniziativa ha preso impulso.

Nel merito, abbiamo poco da aggiungere a quanto scrive William Chiaromonte nel saggio introduttivo, giacché l'Autore – che ringraziamo infinitamente – ha saputo offrire una lettura trasversale delle riflessioni raccolte nel volume, evidenziando i passaggi salienti di ogni contributo e proponendo una chiave di sintesi che valorizza la pluralità degli approcci adottati.

Ci limitiamo ad osservare, semmai, che il tema dello sfruttamento lavorativo continua a rappresentare un terreno fertile per la riflessione giuslavoristica e a profilarsi, ai nostri occhi, come uno dei campi più difficili da dissodare, specie in mancanza di approcci compiutamente interdisciplinari. La sfida di affrontare questa tematica con strumenti giuridici e metodologici diversificati ha rappresentato il filo conduttore del nostro seminario e, conseguentemente, di questa pubblicazione.

Per queste ragioni, ringraziamo in modo particolare tanto le colle-

ghe e i colleghi giuslavoristi, che hanno scelto di misurarsi con questo tentativo, quanto gli studiosi di altre discipline, che hanno permesso alla riflessione giuslavoristica di muovere alcuni passi avanti o, almeno, laterali.

Lo sfruttamento del lavoro.
Appunti per una riflessione interdisciplinare e multidimensionale

WILLIAM CHIAROMONTE

Professore associato di Diritto del lavoro, Università di Firenze

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Lo sfruttamento del lavoro: la prospettiva economica. – 3. Lo sfruttamento del lavoro: la cultura giuridica. – 4. Lo sfruttamento del lavoro: il diritto vivente. – 5. Lo sfruttamento del lavoro prestato nelle catene di appalti e subappalti e tramite piattaforme digitali.

1. Introduzione

I contributi raccolti nel volume che questa breve introduzione intende introdurre, rappresentano l'esito delle riflessioni avviate nel corso del seminario "*Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*", promosso dal Gruppo ricerca della Labour Law Community e ospitato dal Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze il 7 maggio 2024.

Gli scritti di Salvatore D'Acunto, Madia D'Onghia, Annamaria Donini e Federico Martelloni, adottando una prospettiva interdisciplinare a cavallo fra la dimensione economica e quella giuslavoristica, affrontano anzitutto la questione della definizione di sfruttamento del lavoro.

Come è noto, neppure il disposto dell'art. 603-*bis* c.p., rubricato "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", con il quale gli Autori lungamente si confrontano da diverse angolature, e sul quale si tornerà nel prosieguo, fornisce una compiuta definizione di sfruttamento lavorativo. La disposizione, difatti, come si vedrà meglio nelle pagine a venire, si limita a elencare una serie di circostanze – i c.d. indici di sfruttamento – considerate sintomatiche della sussistenza dello sfruttamento, apprestando in tali ipotesi una tutela di stampo penalistico.

Pur trattandosi di indici che evidentemente affondano le loro radici nel diritto del lavoro (cfr. *infra*), non si può preliminarmente fare a meno di rilevare che, in particolare, a tutt'oggi manca nel nostro ordinamento una fattispecie giuslavoristica di sfruttamento del lavoro, fattispecie che, come ricordano D'Onghia, Donini e Martelloni nei rispettivi contributi, per differenti ragioni sarebbe invece opportuno introdurre. Anche a tale scopo, risulta particolarmente utile la rilettura della prospettiva economica offerta da D'Acunto, che apre il volume.

2. Lo sfruttamento del lavoro: la prospettiva economica

Il contributo di Salvatore D'Acunto approccia la questione dello sfruttamento del lavoro in una dimensione pregiuridica, approfondendo in chiave diacronica la riflessione compiuta dalla teoria economica sul tema, allo scopo di verificare se, e in che misura, essa sia eventualmente in grado di guidare la progettazione normativa e/o l'esercizio dell'autonomia collettiva.

Posto che, come si ricordava in apertura, una fattispecie giuslavoristica di sfruttamento del lavoro non è (ancora?) positivamente prevista all'interno del nostro ordinamento, gli economisti individuano, attraverso la categoria dello sfruttamento lavorativo, la circostanza «che alcuni agenti – in virtù della posizione ricoperta nell'assetto vigente di divisione del lavoro – si appropriano di una quota del prodotto sociale sproporzionato in rapporto al relativo contributo alla produzione» (D'Acunto, 2025).

Le teorie del valore si sono lungamente interrogate sulla genesi e sulla determinazione del valore come proprietà delle merci distinta dal costo e antecedente rispetto al prezzo, senza però giungere a convergere verso una teoria del valore universalmente condivisa e accettata.

Secondo l'economia politica classica, all'origine del valore vi sarebbe il lavoro umano. Se per la legge del valore di Adam Smith è il tempo di lavoro necessario a produrre le merci a conferire loro potere di scambio con altre merci (Smith, 1776), è Karl Marx a teorizzare nel

primo libro de *Il capitale* che, dipendendo il valore del lavoro dal tempo necessario a produrlo, l'origine del profitto starebbe nel plusvalore – da intendersi come la differenza fra il valore effettivo del lavoro prestato e il salario corrisposto – estratto da ogni singolo lavoratore da parte del capitalista, che dispone in via esclusiva dei mezzi di produzione. Seguendo questa linea di pensiero, lo sfruttamento sarebbe dunque connaturato alla separazione fra lavoro e mezzi di produzione e, quindi, al lavoro subordinato, rappresentandone una sorta di effetto naturale. Esso si configurerebbe, in sostanza, come l'appropriazione del pluslavoro dei lavoratori da parte dei proprietari dei mezzi di produzione (Marx, 1867; per una lettura in chiave giuslavoristica cfr. Barbieri, 2019).

Invece, secondo la teoria neoclassica del valore, sviluppata da studiosi come Böhm-Bawerk, Clark e Fisher, in particolare sulla base del concetto di produttività marginale del capitale introdotto da Wicksteed e Clark, il lavoro non sarebbe l'unica attività umana dalla quale scaturirebbe il valore delle merci, poiché ad esso si affiancherebbe l'astinenza, vale a dire il differimento del consumo nel tempo; di conseguenza, lo sfruttamento andrebbe ricondotto alla scarsa intensità della concorrenza nei mercati dei fattori.

Come D'Acunto correttamente sottolinea, le critiche mosse alla teoria neoclassica, fra gli altri, da Keynes, Sraffa e Samuelson hanno sostanzialmente privato la teoria economica di criteri utili a riconoscere lo sfruttamento del lavoro.

E così – si perdoni l'estrema approssimazione della ricostruzione – si approda al neoliberismo (il riferimento, su tutti, agli studi di Hayek) che, portando alle estreme conseguenze l'accettazione acritica degli esiti distributivi del mercato già tipica della teoria neoclassica del valore, arriva quasi a capovolgere la narrazione del fenomeno dello sfruttamento, di cui sarebbero vittime i proprietari dei mezzi di produzione, ancor prima che i lavoratori.

La ricca ricostruzione di D'Acunto, che si è solo per sommi capi tratteggiata, spinge l'Autore a concludere che la teoria economica «sembra non disporre di occhiali sufficientemente sensibili per coglie-

re con nettezza il fenomeno dello sfruttamento», e che quindi su tali basi risulta «impossibile valutare oggettivamente se qualcuno si appropri di fette del valore del prodotto sociale sproporzionate rispetto al contributo prestato alla relativa produzione» (D'Acunto, 2025).

D'Acunto suggerisce, piuttosto, di utilizzare la teoria economica per andare alla ricerca di «spie» del fenomeno, vale a dire di «segnali dell'iniquità distributiva nel grado di dipendenza dei lavoratori dal mercato» all'interno del vigente assetto di macro-regolazione; spie che, dunque, in un meccanismo di virtuosa cooperazione interdisciplinare, andrebbero ad affiancarsi ai già citati indici di sfruttamento elencati dall'art. 603-*bis* c.p.

Racchiudere la questione dello sfruttamento del lavoro nella sola dimensione del discostamento rispetto agli *standard* previsti dal diritto vigente, senza mettere anche in discussione «i rapporti di forza negoziali che le politiche pubbliche praticate nell'ultimo quarantennio hanno reso profondamente asimmetrici» (D'Acunto, 2025), su cui hanno concentrato la loro attenzione recenti studi economici che hanno riscosso molti consensi (si pensi, ad esempio, a Piketty, 2013), rischia secondo D'Acunto di rivelarsi un'operazione culturale fortemente pericolosa.

E questa è indubbiamente una suggestione alla quale anche il giustavorista che ambisce a comprendere a pieno il fenomeno dello sfruttamento del lavoro e, perché no, a offrirne una definizione operativa dovrebbe prestare attenzione.

3. *Lo sfruttamento del lavoro: la cultura giuridica*

Passando dalla prospettiva economica a quella giuridica, anche Madia D'Onghia si domanda cosa debba intendersi per sfruttamento del lavoro, chiarendo preliminarmente che si tratta di una nozione «piuttosto ambigua e fortemente condizionata dall'impostazione politico-culturale dell'interprete» (D'Onghia, 2025), difficile da condensare in una definizione univoca.

Più in particolare, l'Autrice si sforza anzitutto di verificare se effettivamente esista nell'ordinamento giuridico multilivello una nozione di sfruttamento lavorativo, per poi sondare la possibilità di individuare nuove categorie e nuovi strumenti di tutela che siano in grado di far fronte alle forme di sfruttamento che contaminano l'odierno mercato del lavoro.

L'indagine di D'Onghia si snoda attraverso una compiuta disamina della normativa sovranazionale, europea e nazionale.

Sul piano sovranazionale si rileva la carenza di una definizione di sfruttamento del lavoro (Borzaga, 2021), pur essendo il concetto utilizzato, ad esempio, nella produzione normativa dell'OIL, sia pure in modo tutto sommato marginale, posto che l'attenzione dell'Organizzazione è stata nel corso degli anni piuttosto focalizzata sulla fattispecie del *forced labour*. Tale nozione ruota attorno alla coercizione allo svolgimento della prestazione di lavoro (elemento che, viceversa, non è necessariamente caratteristico dello sfruttamento del lavoro: ma su questo aspetto si veda anche Donini, 2025). Ad esso fa riferimento anche l'art. 4, par. 2, della CEDU, che sancisce il divieto di lavoro forzato o obbligatorio, nell'interpretazione offerta dalla Corte EDU sin dalla pronuncia *Chowdury e altri v. Grecia* del 2017.

Tuttavia, come D'Onghia correttamente mette in luce, è rischioso sposare le opzioni interpretative che tendono a far coincidere il concetto di lavoro forzato con quello di sfruttamento lavorativo, o comunque a far rientrare il concetto di sfruttamento lavorativo all'interno di quello di lavoro forzato, poiché operazioni di questo tipo rischiano di ostacolare l'effettiva comprensione del fenomeno dello sfruttamento, confondendo, sul piano giuridico, fattispecie diverse; del resto, è facile constatare che non ogni forma di lavoro sfruttato o reso in condizioni di disagio o degrado possa essere definito come lavoro forzato in senso stretto.

Sul piano europeo per la prima volta una definizione di sfruttamento del lavoro è stata offerta dalla direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui sog-

giorno è irregolare. L'art. 2, lett. i), della direttiva definisce come «condizioni lavorative di particolare sfruttamento» le «condizioni lavorative, incluse quelle risultanti da discriminazione di genere e di altro tipo, in cui vi è *una palese sproporzione rispetto alle condizioni di impiego dei lavoratori assunti legalmente*, che incide, ad esempio, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori ed è contraria alla dignità umana» (corsivo mio). Si tratta di una definizione, peraltro, circoscritta al solo ambito dello sfruttamento del lavoro dei migranti, che configura lo sfruttamento come una circostanza aggravante della condotta datoriale illecita, perseguendo un approccio di tipo repressivo (Chiaromonte, 2017; Chiaromonte, 2023).

Giungendo al versante nazionale, l'espressione sfruttamento lavorativo è circoscritta da un lato all'interno della legislazione finalizzata a contrastare l'immigrazione irregolare (in particolare, il T.U. immigrazione, d.lgs. n. 286/1998, e il d.lgs n. 109/2012, che ha recepito la summenzionata «direttiva sanzioni»), in relazione, ancora una volta, allo sfruttamento dei soli migranti irregolari, e dall'altro nell'art. 603-*bis* c.p., disposizione alla quale è ora opportuno dedicare attenzione nella prospettiva giuslavoristica, come anche D'Onghia suggerisce di fare.

L'ordinamento nazionale, difatti, prevede l'applicazione di sanzioni penali qualora si integrino gli estremi dei reati di sfruttamento e di intermediazione illecita del lavoro di cui all'art. 603-*bis* c.p. (Bonardi, Calafà, Elsen, Salomone, a cura di, 2023). La fattispecie, che ha fatto il suo ingresso nell'ordinamento italiano nel 2011 (art. 12, l. n. 148/2011), è stata modificata dalla l. n. 199/2016 allo scopo di rendere più efficace l'azione di contrasto al fenomeno e di estendere, al contempo, la punibilità anche al datore di lavoro (Garofalo, 2024; Ferraresi, Seminara, 2024).

In particolare, la norma individua due distinte condotte delittuose contro la persona: quella del caporale, che recluta i lavoratori per destinarli al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno; e quella del datore di lavoro, che utilizza, assume o impiega lavoratori, anche senza valersi dell'attività di

intermediazione gestita dal caporale, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno (in questo caso, l'intermediazione illecita è solo eventuale).

Alla riformulazione della fattispecie penale sono, inoltre, stati giustapposti alcuni istituti (la collaborazione processuale, il controllo giudiziario, il sequestro e la confisca dei beni, del profitto, della stessa azienda in cui è prestata l'abusiva attività lavorativa oggetto di sfruttamento), il tutto allo scopo di delineare un intervento sistematico a tutela dei soggetti deboli che vengono sfruttati sul luogo di lavoro.

Particolarmente rilevante (e, al contempo, problematica) è l'enucleazione delle condizioni in presenza delle quali può ritenersi integrato lo sfruttamento lavorativo; come pure, del resto, è foriera di dubbi interpretativi anche la mancata definizione degli estremi dello «stato di bisogno» in cui deve versare il lavoratore, pur rappresentando l'approfittamento di tale condizione un requisito indefettibile della fattispecie (ma su questo aspetto si tornerà *infra*).

Il comma 2 dell'art. 603-*bis* c.p., a tale proposito, individua alcuni «indici legali di sfruttamento» (Stolfa, 2017, 88; Di Meo, 2019) – la maggior parte dei quali, peraltro, fanno riferimento a condotte realizzabili dal solo datore di lavoro – che sono raggruppati attorno a quattro nuclei tematici:

- la retribuzione (il riferimento è alla reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi di livello nazionale o territoriale – livello, quest'ultimo, escluso dalla precedente formulazione della norma – stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato);
- l'orario di lavoro (il riferimento è alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie);
- la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro (il riferimento è alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, non essendo più necessaria anche l'esposizione del lavoratore a «pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale»);

- infine, le generali condizioni di lavoro (il riferimento è alla sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti, e non più – come previsto dalla previgente formulazione della disposizione – «particolarmente degradanti»).

Si tratterebbe di «indicatori fattuali» (Di Martino, 2018, 1 ss.): lo sfruttamento lavorativo, seguendo questa impostazione, sarebbe circoscritto mediante il ricorso a circostanze di fatto che definiscono il contesto in cui, nella maggioranza dei casi, tale fenomeno si verifica. In sostanza, può dirsi che vi è sfruttamento lavorativo nei casi in cui non venga rispettato il “nocciolo duro” della disciplina del rapporto di lavoro, di fonte legale o contrattuale-collettiva, come emerge dalla giurisprudenza penale che, nel corso di questi ultimi anni, si è confrontata con tali indici di orientamento probatorio nel non semplice tentativo di delimitarli e interpretarli (D’Onghia, Laforgia, 2021; Gonnelli, Santoro, a cura di, 2024), sulla quale sia Madia D’Onghia sia, soprattutto, Annamaria Donini si soffermano approfonditamente (cfr. *infra*).

Applicando tali indici, la Cassazione giunge ad affermare che «lo sfruttamento va [...] inteso come depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l’ordinamento pone a garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato, vuoi per lo spregio dello stato psicofisico che l’applicazione della normativa sulla sua incolumità sul luogo di lavoro gli assicurerebbe, vuoi perché per avvalersi della sua prestazione egli venga costretto ad adattarsi ad una situazione alloggiativa umiliante i bisogni dell’essere umano»¹. Si tratta, come sottolinea Martelloni, di «una definizione [...] dai contorni significativamente sfumati», che insiste «soprattutto sul carattere sistematico della violazione di norme poste a tutela dell’integrità e dignità dei lavoratori» (Martelloni, 2025).

¹ Cass. pen., sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143.

Al netto delle criticità già avanzate, concernenti la circoscrizione delle condizioni dello sfruttamento lavorativo e dello stato di bisogno, dalla prospettiva giuslavoristica salta all'occhio l'assenza di un meccanismo automatico che obblighi l'utilizzatore, a prescindere da un intervento giudiziale, ad assumere i lavoratori oggetto di intermediazione fraudolenta, interposti o sfruttati, con conseguente ripristino di tutte le tutele retributive, assicurative e previdenziali (come era invece previsto in vigore dell'art. 28 del d.lgs. n. 276/2003).

Sempre con riferimento all'utilizzatore delle prestazioni lavorative, un'ulteriore criticità consiste nella circostanza che la fattispecie di reato non considera penalmente rilevante la condotta di quest'ultimo (pur potendo, comunque, egli rispondere di concorso nel reato, ai sensi dell'art. 110 c.p., qualora venga giudicato consapevole dei metodi utilizzati dall'intermediario: così de Martino, Lozito e Schiuma, 2016, 318).

Passando all'apparato sanzionatorio, l'art. 24, comma 15, T.U. immigrazione estende espressamente l'applicazione delle sanzioni previste a carico del datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, anche al datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri stagionali che si trovino nelle medesime condizioni. Tale apparato sanzionatorio è stato rafforzato ad opera del già ricordato d.lgs. n. 109/2012 (Calafà, 2017)².

Nello specifico, le sanzioni – che consistono nella reclusione da sei mesi a tre anni e nella multa di 5.000 euro per ogni lavoratore straniero impiegato³ – sono aumentate da un terzo alla metà nelle già men-

² Ulteriori modifiche alle sanzioni per l'impiego irregolare di lavoratori subordinati sono state apportate dall'art. 22 del d.lgs. n. 151/2015, che ha introdotto – ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore – la c.d. «maxisanzione» nel caso di «impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro», vale a dire una sanzione amministrativa pecuniaria con un valore diverso a seconda della durata della violazione commessa.

³ Nei casi di particolare sfruttamento del lavoratore, l'art. 12, comma 5, T.U. immigrazione prevede anche la più grave fattispecie di favoreggiamento della permanen-

zionate ipotesi di grave sfruttamento lavorativo *ex art. 22, comma 12-bis*, T.U. immigrazione⁴.

In tali circostanze è altresì previsto il rilascio di un permesso di soggiorno allo straniero che abbia presentato denuncia e che si impegni a cooperare nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro⁵. A tale proposito, vale la pena ricordare che il recente d.l. n. 145/2024, conv. con mod. in l. n. 187/2024, ha inserito nel T.U. immigrazione il nuovo art. 18-*ter* (de Martino, D'Onghia, 2025). La disposizione prevede il rilascio di un permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo⁶.

za illegale dello straniero a scopo di ingiustificato profitto; la responsabilità penale è estesa anche alle persone giuridiche che siano dichiarate responsabili del reato di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

⁴ Il grave sfruttamento lavorativo, nelle ipotesi più rilevanti, può anche sfociare nei reati di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù) e 601 c.p. (tratta di persone).

⁵ Con la sentenza di condanna il giudice applica anche la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto irregolarmente (art. 22, comma 12-*ter*, T.U. immigrazione).

⁶ Tale permesso, che sostituisce quello in precedenza previsto dall'articolo 22, comma 12-*quater*, reca la dicitura «casi speciali» e consente la permanenza dello straniero sul territorio per sei mesi, con possibilità di rinnovo per un anno (o per il maggior periodo occorrente per motivi di giustizia). Il permesso, analogamente a quello previsto per le vittime di tratta, consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nell'elenco anagrafico e lo svolgimento di lavoro subordinato e autonomo, fatti salvi i requisiti minimi di età. In attesa del rilascio il lavoratore straniero, cui è stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta, può legittimamente soggiornare nel territorio dello Stato e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa fino all'eventuale comunicazione da parte dell'autorità di pubblica sicurezza che attesti l'esistenza di motivi ostativi al rilascio del permesso. Alla scadenza, il permesso può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di studio. A seguito del rilascio di tale permesso, peraltro, il giudice pronuncia sentenza di non luogo a procedere per il reato di ingresso e soggiorno illegale nel territorio dello Stato. A rilasciare il permesso di soggiorno alla vittima e ai membri del suo nucleo familiare è il questore, su proposta dell'autorità giudiziaria procedente, previo accertamento di situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro emerse nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento *ex art. 603-bis* c.p., e sempre che il lavoratore straniero collabori all'emersione dei fatti e all'individuazione dei responsabili.

Tornando al piano definitorio, l'analisi condotta da D'Onghia giunge alla conclusione che, pur essendo il concetto di sfruttamento del lavoro variamente nominato dai differenti strumenti normativi passati in rassegna, nessuno di questi definisce in modo chiaro in cosa la condotta consista; essi si limitano, in sostanza, a riconoscerne l'esistenza di «una relazione patologica privata da curare esclusivamente con la “medicina repressiva” del diritto penale» (D'Onghia, 2025).

Questo approccio è, tuttavia, condivisibilmente ritenuto insufficiente; sarebbe preferibile, secondo l'Autrice, adottare – come peraltro la dottrina giuslavoristica ha da qualche tempo iniziato a sostenere – un «approccio multidimensionale» al tema dello sfruttamento (Calafà, 2021; nonché, e più in generale, i contributi pubblicati nel numero monografico n. 2/2021 di *Lavoro e diritto*), in modo da restituire un ruolo centrale al diritto del lavoro che, in fondo, ha sempre individuato nella dignità del lavoratore il proprio referente teleologico.

In un'ottica *de jure condendo*, la tipizzazione di una nozione generale e, al contempo, operativa di sfruttamento del lavoro – la cui configurazione darebbe luogo a responsabilità contrattuale del datore di lavoro – consentirebbe, dunque, di riportare il tema nell'alveo del diritto del lavoro (anche se non mancano, in dottrina, voci che, invece, non ritengono indispensabile colmare tale lacuna del sistema giuridico del lavoro: Barbieri, 2019).

La conclusione cui perviene D'Onghia è convincente: non si può pensare di continuare a governare il fenomeno esclusivamente attraverso un progressivo inasprimento delle sanzioni, che di per sé non ne aumenta l'effettività né tantomeno l'efficacia. Anzi, «pretendere di disciplinare un fenomeno economico di ampia portata con lo strumento giuridico più repressivo, quale è il diritto penale» significa di per sé «scommettere sulla sconfitta. In effetti, più si inasprisce la sanzione penale, minore è la *chance* che sia applicata» (McBritton, 2014, 176). Non solo: «il fallimento della scelta penalistica dovrebbe suggerire nuove norme e sanzioni che riguardino l'impresa nel suo ambito (quello economico) e soprattutto una ripresa dell'azione vertenziale da parte del sindacato» (Pugliese, 2015, 135).

Un'eccessiva enfasi sulla necessità di valorizzare la dimensione penalistica rischia, in definitiva, di marginalizzare l'importanza della prospettiva giuslavoristica, così determinando un vuoto nelle tutele tipiche del diritto del lavoro, mentre sarebbe necessario stabilire una nuova sinergia fra i due ambiti disciplinari per la lotta allo sfruttamento lavorativo (Costello, 2016, 331).

4. Lo sfruttamento del lavoro: il diritto vivente

Il contributo di Annamaria Donini, complementare a quello di Madia D'Onghia, osservando l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 603-*bis* c.p. mira a «verificare se esistano nessi o elementi di continuità tra l'area della repressione penale e quella della regolazione dei rapporti di lavoro» (Donini, 2025).

Per quanto concerne gli indici di sfruttamento, la giurisprudenza esaminata dall'Autrice ne conferma la lettura quali violazioni relative ad aspetti cruciali nell'esecuzione del rapporto di lavoro che rappresentano linee guida interpretative per il giudice. Si tratterebbe, dunque, di indici sintomatici del fenomeno, la sussistenza di uno solo dei quali, in linea teorica, potrebbe essere sufficiente a integrare la fattispecie, per quanto nella gran parte dei casi analizzati i provvedimenti che hanno riconosciuto lo sfruttamento lo hanno fatto dopo aver verificato la sussistenza di tutti e quattro gli indici, pur non trattandosi di un elenco tassativo. Anzi, la lettura delle pronunce esaminate dimostra che la sussistenza dello sfruttamento può essere desunta anche da circostanze ulteriori rispetto a quelle individuate dal 603-*bis* c.p., «purché risultino pregiudicati i diritti dei lavoratori nei macro-ambiti di disciplina considerati dalla legge (retribuzione, orario, sicurezza e condizioni di lavoro)» (Donini, 2025).

Un indice al quale la giurisprudenza ha dedicato un'attenzione particolare è quello di sfruttamento retributivo. Donini approfondisce criticamente i due parametri cui ricorre la norma penale per individuare le ipotesi di sfruttamento retributivo, vale a dire la difformità rispet-

to ai «contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale», da un lato (e, fra le altre cose, qui si ripercorrono i percorsi argomentativi seguiti dai magistrati nel tentativo di selezionare e individuare il contratto collettivo da tenere a parametro); dall'altro, la sproporzione della retribuzione rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato, criterio che agisce in via sussidiaria ogniqualvolta non sia presente o non sia individuabile il contratto collettivo di cui sopra, ma che – come dimostra la panoramica giurisprudenziale – può operare anche nel caso in cui sia applicato un contratto collettivo qualificato dalla maggiore rappresentatività dei soggetti stipulanti.

Già si ricordava che è foriera di dubbi interpretativi la mancata definizione degli estremi dello «stato di bisogno» in cui deve versare il lavoratore che viene impiegato affinché possa ritenersi integrata la fattispecie dello sfruttamento lavorativo. La giurisprudenza esaminata dall'Autrice non ritiene necessario che il lavoratore venga confinato in una condizione che ne comprometta in modo assoluto la libertà di scelta (condizione che, invece, giustificerebbe l'applicazione dell'art. 600 c.p. in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù), bensì reputa sufficiente che il lavoratore versi in una situazione di vulnerabilità tale per cui la libertà contrattuale in ambito lavorativo sia fortemente compromessa, in modo particolare a causa dell'indigenza e/o delle difficoltà economiche in cui versa il soggetto, che per tali motivi sarebbe spinto ad accettare condizioni di lavoro estreme.

L'approfondito esame condotto da Donini la porta a concludere, in linea con quanto sostenuto anche da D'Onghia, che la libertà e la dignità di chi lavora rappresentano i beni giuridici a protezione dei quali è posta la norma penale e, al contempo, che guidano l'azione di regolazione dei rapporti di lavoro. Solo quando la violazione di tali beni è particolarmente grave, perché reiterata o sistematica, si va oltre la mera inosservanza della disciplina giuslavoristica e si rientra nell'ambito di applicazione della norma penale. In tutti gli altri casi, «ove non si valichino queste soglie, la previsione di condizioni di lavoro *contra legem* non integra gli estremi di un delitto contro la persona» (Donini, 2025).

Il ruolo del diritto del lavoro nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo viene ribadito, in conclusione, anche da Annamaria Donini: «l'effettiva applicazione della trama delle regole costruite per i rapporti di lavoro mette ancora oggi al riparo dal rischio di violazione dei diritti individuali dei lavoratori, e, a maggior ragione, dall'eventualità che tale violazione possa raggiungere la soglia della rilevanza penale» (Donini, 2025).

5. Lo sfruttamento del lavoro prestato nelle catene di appalti e subappalti e tramite piattaforme digitali

Chiude il volume il contributo di Federico Martelloni, il quale prende in esame due particolari ambiti nei quali la violazione di norme poste a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori si riscontra in modo sistematico e reiterato, esibendo «un tasso di sfruttamento della forza lavoro fisiologicamente maggiore rispetto a quello ritenuto normale o “tollerabile” in un sistema capitalistico» (Martelloni, 2025): il riferimento è – all'interno del più ampio fenomeno del decentramento produttivo, non a caso definito dall'Autore «ambito “privilegiato” di sfruttamento della forza lavoro» – al lavoro prestato nelle catene, anche globali, di appalti e subappalti, soprattutto in relazione ai c.d. appalti *labour intensive*, da un lato (da ultimo, Perulli, a cura di, 2024); e al lavoro prestato tramite piattaforme digitali, dall'altro (Donini, 2019). Anche in questi ambiti, come pure, emblematicamente, nel comparto agroalimentare, lo sfruttamento finisce per essere un vero e proprio modo di produzione (Rigo, 2015; Chiaromonte, 2025).

Si tratta di ambiti che, secondo l'Autore, presentano alcuni tratti comuni: entrambi generano problemi relativi alla corretta imputazione del rapporto di lavoro e alla natura giuridica del creditore della prestazione di lavoro; entrambi sollevano la questione di come garantire determinati *standard* di trattamento e di tutela a prescindere dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato; entrambi intrecciano le vicende del settore della logistica che, come il contributo di Donini

mette bene in luce, ha rappresentato un campo d'applicazione privilegiato dell'art. 603-*bis* c.p., soprattutto quando si è trattato di utilizzare in modo estensivo gli indici di sfruttamento curvandoli attorno al fenomeno del c.d. caporalato digitale (le vicende che hanno visto come protagonista Uber Eats negli anni 2020-2021, anch'esse richiamate da Donini, ne sono una plastica dimostrazione: cfr. Galluccio, 2021; Inversi, 2021; Brambilla, 2022).

In relazione al primo ambito, Martelloni ricostruisce la matrice dello strutturale sfruttamento lavorativo negli appalti, sia quando la trasposizione concreta dell'istituto si traduce in un appalto di mere prestazioni di lavoro, e quindi in forme di somministrazione di manodopera irregolare o fraudolenta, sia nei casi di appalto genuino (e qui l'antidoto che condivisibilmente si individua è quello della auspicata reintroduzione del principio della parità di trattamento retributivo e normativo fra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore, che caratterizzava la disciplina sino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003).

Con riferimento al lavoro prestato tramite piattaforme digitali, la questione dello sfruttamento – una volta appurato, come dottrina e giurisprudenza sono tendenzialmente concordi a fare, che la piattaforma non agisce come mero intermediario, bensì che si tratta di una società che eroga servizi – è essenzialmente ricondotta dall'Autore al problema della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro (da ultimo, Giubboni, 2024). Attraverso una lettura delle collaborazioni eterorganizzate (art. 2, d.lgs. n. 81/2015) quale figura dalla funzione tendenzialmente rimediale, Martelloni mette in evidenza «lo iato che ancora sussiste fra ciò che i lavoratori in carne ed ossa ricevono a titolo di corrispettivo economico (e normativo) per la prestazione assicurata alla controparte e ciò cui avrebbero diritto ove il loro inquadramento e il loro regime regolativo corrispondesse alla tutela immaginata dall'ordinario sistema giuridico» (Martelloni, 2025).

Il tasso di sfruttamento che caratterizza anche questo segmento dell'economia contemporanea, conclude l'Autore, dovrebbe allora indurre ad approfittare dell'occasione offerta dal recepimento della di-

rettiva n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, per sopperire ai problemi di effettività delle tutele, a iniziare proprio dalla corretta determinazione della situazione occupazionale dei lavoratori attraverso la presunzione relativa di subordinazione e il rapporto fra il meccanismo presuntivo e la disciplina nazionale delle collaborazioni eterorganizzate (Scelsi, 2024).

Riferimenti bibliografici

- Barbieri M. (2019), *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Democrazia e diritto*, 147 ss.
- Bonardi O., Calafà L., Elsen S., Salomone R., a cura di (2023), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, Bologna, il Mulino.
- Borzaga M. (2021), *Politiche di contrasto allo sfruttamento del lavoro: OIL e UE tra sanzioni e prevenzione*, in *Lavoro e diritto*, 215 ss.
- Brambilla P. (2022), *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi della fattispecie alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*, in *Sistema penale*, 3, 149 ss.
- Calafà L. (2017), *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *Lavoro e diritto*, 67 ss.
- Calafà L. (2021), *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lavoro e diritto*, 193 ss.
- Chiaromonte W. (2017), *Le misure sanzionatorie di contrasto al lavoro sommerso e la regolamentazione del lavoro immigrato: due mondi lontanissimi*, in V. Ferrante (a cura di), *Economia "informale" e politiche di trasparenza. Una sfida per il mercato del lavoro*, Milano, Vita e Pensiero, 103 ss.
- Chiaromonte W. (2023), *Counteracting Labour Exploitation: The Italian Response to Undeclared Work by Migrants*, in B. Ryan, R. Zahn (eds.), *Migrant Labour and the Reshaping of Employment Law*, London, Hart Publishing, 231 ss.
- Chiaromonte W. (2025), *Il lavoro dei migranti nel comparto agroalimentare e le misure di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo*, in S. Be-

- cucci, V. Scalia (a cura di), *Crimini e caporali. Lo sfruttamento nell'epoca del lavoro flessibile*, Roma, Futura, 67 ss.
- Costello C. (2016), *EU Migration and Asylum Law: A Labour Law Perspective*, in A. Bogg, C. Costello, A.C.L. Davies (eds.), *Research Handbook on EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar.
- D'Acunto S. (2025), *La controversa vicenda dello "sfruttamento" nella storia del pensiero economico*, in questo volume.
- D'Onghia M. (2025), *Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento del lavoro*, in questo volume.
- D'Onghia M., Laforgia S. (2021), *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in *Lavoro e diritto*, 233 ss.
- de Martino C., D'Onghia M., *L'ennesimo decreto legge sugli ingressi per lavoro: deboli segnali di un cambio di marcia ma ancora lontani da una riforma inclusiva*, in *Diritto immigrazione e cittadinanza*, 1, 1 ss.
- de Martino C., Lozito M., Schiuma D. (2016), *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e diritto*, 313 ss.
- Di Martino A. (2018), *Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell'art. 603-bis c.p.*, in *Archivio penale*, 3, 1 ss.
- Di Meo R. (2019), *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'art. 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 265 ss.
- Donini A. (2019), *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, BUP.
- Donini A. (2025), *Riflessioni giuslavoristiche sul reato di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente*, in questo volume.
- Ferraresi M., Seminara S., a cura di (2024), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, Bergamo, Adapt University Press.
- Galluccio A. (2021), *Misure di prevenzione e "caporalato digitale": una prima lettura del caso Uber Eats*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 105 ss.
- Garofalo D. (2024), *La legge n. 199/2016 per il contrasto del caporalato: luci (poche) e ombre (molte)*, in D. Garofalo, S. Caffio (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura*, Bergamo, Adapt University Press, 18 ss.
- Giubboni S. (2024), *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Catanzaro, Rubbettino.
- Gonnelli E., Santoro E., a cura di (2024), *V Rapporto del Laboratorio Altro*

diritto/Osservatorio Placido Rizzotto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Inversi C. (2021), *Caporalato digitale: il caso “Uber Italy Srl”*, in *Lavoro e diritto*, 335 ss.

Martelloni F. (2025), *Lo sfruttamento lavorativo negli appalti e attraverso le piattaforme digitali*, in questo volume.

Marx K. (1867), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*, libro primo, Amburgo.

McBritton M., *Lavoro degli immigrati e lavoro sommerso: l’inadeguatezza della normativa*, in *Questione giustizia*, 171 ss.

Perulli A., a cura di (2024), *Appalti e rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli.

Piketty T. (2013), *Le Capital au XXI siècle*, Parigi, 2013.

Pugliese E., *Braccianti, caporali e imprese*, in E. Rigo (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini.

Rigo E. (2015), *Lo sfruttamento come modo di produzione*, in E. Rigo (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini.

Scelsi A. (2024), *Subordinati fino a prova contraria. Il lavoro su piattaforma dopo la direttiva 2024/2831*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 495 ss.

Smith A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Londra.

Stolfi F. (2017), *La legge sul “caporalato” (L. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 86 ss.

La controversa vicenda dello “sfruttamento” nella storia del pensiero economico

SALVATORE D’ACUNTO

Professore associato di Economia politica, Università degli Studi della Campania

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Lo sfruttamento sotto rapporti di produzione capitalistici: il ruolo della teoria del valore. – 3. Valore e sfruttamento nell’economia politica “classica”. – 4. La teoria “neoclassica” del valore. – 5. Il neo-liberismo: la scomparsa dello sfruttamento? – 6. Macroregolazione dei sistemi economici e dipendenza dei lavoratori dal mercato. – 7. Conclusioni.

1. Introduzione

Con l’approvazione dell’art. 603 bis del codice penale, nel 2016 è stata introdotta nel nostro ordinamento la categoria di *sfruttamento*. Una necessaria considerazione preliminare è che la norma in oggetto non contiene una definizione generale e astratta della fattispecie regolata, limitandosi ad elencare una serie di circostanze considerate “indicative” della sussistenza di sfruttamento: la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dai contratti collettivi nazionali o territoriali; la reiterata violazione delle norme relative all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie; la violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Si tratta quindi di uno strumento normativo pensato fondamentalmente per apprestare una tutela penalistica a diritti già esplicitamente riconosciuti dall’ordinamento giuridico, oppure da atti espressione di autonomia contrattuale collettiva, o dalle consuetudini in fatto di dignità delle condizioni di lavoro. In altre parole, la norma in oggetto non ha alcuna ambizione di definire la linea di demarcazione tra l’equo

e l'iniquo, che viene affidata al diritto già vigente, ma semplicemente di rendere più efficace la repressione di quanto si colloca al di là di quella linea.

Ovviamente, si possono analizzare le categorie del discorso giuridico con approcci molto diversi da questo. In questo contributo, proveremo a ragionare sulla categoria di *sfruttamento* a partire dall'approccio della teoria economica, area disciplinare che ha intrattenuto con il tema un rapporto lungo e intenso. In questo approccio, le relazioni tra attori sociali vengono caratteristicamente inquadrare in una dimensione per così dire *pre-giuridica*. Un modulo narrativo ricorrente nel discorso della teoria economica, e che ben esemplifica questo approccio, è il processo di definizione delle regole all'atto della costituzione di una comunità *ex novo*, in particolare delle regole di accesso alle risorse necessarie a soddisfare i bisogni materiali dei suoi membri. Costoro dovranno infatti decidere a chi spetta la proprietà delle risorse (compresa eventualmente la proprietà degli uomini e delle donne, se l'ideologia dominante ammette che gli esseri umani possano essere oggetto di proprietà), quali debbano essere i limiti dei poteri connessi alla proprietà delle risorse, a chi spetta la proprietà dei prodotti eventualmente realizzati con l'impiego delle risorse disponibili, se e con quali modalità la proprietà o il diritto d'uso delle risorse e dei beni finali possa essere trasferita tra i membri della comunità.

Le risposte a queste domande possono essere assai variegate, come si può desumere da uno sguardo anche rapido alla storia dell'umanità. La terra può essere assoggettata ad una regola di libero accesso, oppure il suo utilizzo può essere riservato ai contadini che risiedono nell'area sotto il vincolo della cessione di una parte del raccolto al signorotto locale, o ancora può essere appropriabile privatamente e liberamente alienabile. I contadini possono essere vincolati a risiedere nella propria area di origine o può essergli consentito di muoversi liberamente sul territorio alla ricerca di opportunità esistenziali migliori. I beni prodotti possono essere consumati direttamente da chi ha lavorato per produrli, oppure appropriati dai proprietari dei beni materiali con cui il processo produttivo è stato realizzato e venduti sul mercato,

o ancora distribuiti in quote predeterminate tra i membri della comunità. Gli individui incapaci (per sfortuna, demeriti personali o per effetto dell’organizzazione della società) di sopravvivere con i propri mezzi possono essere lasciati morire di fame o nutriti a spese della comunità. Il modo in cui si riempiono le “caselle” relative ad ognuna di queste (e altre) aree normative determinerà la struttura del “campo di gioco” su cui si muoveranno gli agenti economici, la relativa divisione dei ruoli, la natura delle relazioni che connettono le azioni individuali, lo spettro delle azioni concrete disponibili ad ognuno di essi.

Sistemi di regole diversi daranno ovviamente luogo a esiti profondamente diversi sia sul piano dell’*efficienza* (risultato produttivo a parità di consumo di risorse), sia sul piano della *distribuzione* del prodotto tra le diverse categorie di operatori che hanno partecipato, in modi diversi, alla sua realizzazione. Almeno a partire da Robbins (1932), appare pacifico nel dibattito che il campo elettivo di indagine degli economisti debba essere la valutazione di tali esiti sul piano dell’efficienza. Tuttavia, per una lunga fase della storia della disciplina, al suo interno è stata coltivata esplicitamente l’ambizione ad esprimere anche valutazioni relative all’equità distributiva. La ultracentennale riflessione prodotta sullo sfruttamento si colloca lungo questa seconda direttrice. Più precisamente, in quella riflessione si è espressa l’ambizione degli economisti ad esprimere valutazioni circa la corrispondenza tra la quota del prodotto sociale appropriata da ogni singolo individuo e l’importanza del contributo fornito alla produzione. *Sfruttamento* è la categoria con cui gli economisti indicano la circostanza che alcuni agenti – in virtù della posizione ricoperta nell’assetto vigente di divisione del lavoro – si appropriano di una quota del prodotto sociale sproporzionato in rapporto al relativo contributo alla produzione.

Questo rilievo permette di chiarire la distanza semantica che corre tra la nozione di sfruttamento adottata dal legislatore del 2016 e quella su cui si è esercitata la riflessione della teoria economica: mentre la prima rimanda all’ordinamento in vigore come riferimento per tracciare la linea di demarcazione tra equità e iniquità

distributiva, la seconda si pone come categoria in un certo senso “filosofica”, e quindi eventualmente in grado di fungere da parametro di valutazione anche, eventualmente, nei confronti del diritto vigente. Si tratta, tra l'altro, di una prospettiva che ci appare quanto mai urgente tornare a praticare, soprattutto alla luce del fatto che nell'ultimo trentennio, su molte dimensioni rilevanti del rapporto di lavoro dipendente, gli standard di tutela garantiti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva sembrano aver subito una significativa regressione. Affidare l'identificazione dello sfruttamento al diritto vigente appare quindi, allo stato delle cose presente, un'idea non priva di inconvenienti.

In questo scritto, si proverà a valutare se, ed eventualmente in che misura, la riflessione compiuta sul tema nell'ambito del pensiero economico sia in grado di fornire riferimenti affidabili per la progettazione normativa o per l'esercizio dell'autonomia collettiva.

2. Lo sfruttamento sotto rapporti di produzione capitalistici: il ruolo della teoria del valore

A dispetto del suo profondo radicamento nell'immaginario collettivo, lo sfruttamento è una categoria dai contorni molto incerti. Per spiegare da cosa dipenda la complessità della questione, mi si consenta una breve digressione storica. Immaginiamo di analizzare un'economia caratterizzata da rapporti di produzione precapitalistici, in cui una classe improduttiva si appropria di una quota del prodotto sociale mediante prelievo “in natura”. Si pensi ad esempio all'obbligo della *corvée* nei rapporti di produzione feudali: il signore esige che il servo della gleba dedichi 2 giorni alla settimana a lavorare sul fondo signorile. Se il contadino si ribella, il signore dice ai suoi sgherri di riempirlo di bastonate. Il contadino non ha modo di sottrarsi alla minaccia e obbedisce. In questo caso, non c'è molto da discutere: il sistema è chiaramente caratterizzato da sfruttamento del lavoro. In questo caso è anche possibile misurare l'intensità dello sfruttamento senza bisogno di

strumenti di indagine eccessivamente sofisticati: il signore si appropria di 2 giorni del lavoro del contadino ogni settimana.

La questione diventa invece molto scivolosa con l'avvento del capitalismo, ossia quando il lavoro viene separato dai mezzi di produzione¹. Sotto tale assetto dei rapporti di produzione, la combinazione “feconda” tra lavoro e mezzi di produzione può essere ricostituita solo attraverso un atto di scambio mercantile: il proprietario dei mezzi di produzione (capitalista) dovrà acquistare il diritto di disporre dell'energia fisica e intellettuale dei lavoratori in cambio un corrispettivo monetario (salario). I lavoratori non possono sottrarsi al lavoro salariato in quanto, essendo stati separati dai mezzi di produzione, non hanno altro modo per sopravvivere che comprare i beni necessari alla sussistenza sul mercato in cambio di denaro. Una volta assoldati i lavoratori, il capitalista ne coordina l'attività al fine di produrre beni e/o servizi. Con la successiva vendita sul mercato dei beni e servizi prodotti, essi vengono trasformati in *valore*. A quel punto, il capitalista si appropria della parte del valore realizzato che eccede il monte salari corrisposto ai lavoratori all'inizio del ciclo produttivo.

Accertare se il lavoro sia stato “sfruttato” diventa in questo caso un problema di tutt'altro grado di complessità. Infatti, il valore della merce determinato al momento della sua vendita ingloba *indistintamente* il contributo alla produzione fornito dal lavoro e quello fornito dai mezzi di produzione, e la sua divisione tra salari e profitto dipende dal rapporto tra i prezzi a cui il mercato ha “quotato” rispettivamente il lavoro e le merci prodotte in due diverse operazioni di scambio temporalmente sfalsate e logicamente indipendenti. I fatti oggettivi che si propongono all'osservatore, quindi, non dicono assolutamente nulla

¹ La separazione del lavoro dai mezzi di produzione, storicamente concretizzatasi con l'espulsione dei contadini dalle campagne inglesi per effetto delle *enclosures*, è considerata, nelle più autorevoli ricostruzioni delle origini del modo di produzione capitalistico, la condizione essenziale per la sua comparsa (cfr. Marx 1867, cap. 24; Polanyi 1943, cap. 3). Anche nelle analisi più recenti della peculiarità del capitalismo (cfr. Ingham 2008, Fraser e Jaeggi 2018), la proletarianizzazione del lavoro continua ad essere indicata come l'elemento chiave per la sua caratterizzazione rispetto agli assetti dei rapporti di produzione che lo hanno storicamente preceduto.

riguardo alla congruità del rapporto tra le quote del valore appropriate dalle due diverse categorie di agenti e il relativo contributo alla produzione. Per effettuare valutazioni in tal senso è necessario andare oltre il dato oggettivo. In particolare, occorre munirsi di un qualche sistema concettuale che permetta di misurare il contributo fornito rispettivamente dal lavoro e dai mezzi di produzione alla formazione del valore. Diventa quindi indispensabile comprendere *cos'è che conferisce valore a una merce*. Solo a quel punto sarà possibile esprimere giudizi su se le valutazioni del mercato siano un riflesso fedele o distorto del contributo fornito dalle diverse categorie di agenti alla produzione di ricchezza, e quindi su se «la struttura della società sia retta da uno scambio fra uguali o da un rapporto di sfruttamento» (Lunghini 1990, 103).

3. Valore e sfruttamento nell'economia politica "classica"

Nella storia del pensiero economico, le risposte a questo quesito si sono andate articolando attorno a due linee di riflessione profondamente antagoniste, note nella letteratura rispettivamente come "classica" e "neoclassica". Lungo la prima linea troviamo Smith, Ricardo e Marx. Si tratta di un gruppo di studiosi che, a dispetto della diversità delle posizioni sui grandi temi dell'analisi economica (crescita, distribuzione del reddito, vulnerabilità del capitalismo alle crisi economiche), sono tuttavia accomunati dall'idea che *all'origine del valore ci sia il lavoro umano*.

L'argomento utilizzato al riguardo da Adam Smith (1776, 132) è molto noto. Se un cacciatore mediamente impiega 1 ora per cacciare un cervo e 2 ore per cacciare un castoro, in equilibrio 1 castoro si scambierà con 2 cervi. Se per avventura sul mercato si stabilisse un rapporto di scambio cervi/castori diverso, il meccanismo della concorrenza tenderebbe spontaneamente a ricondurlo al rapporto tra le quantità di lavoro contenute in ognuna delle due attività. Immaginiamo ad esempio che sul mercato cervi e castori si scambino alla pari: in tal caso tutti i cacciatori di castori avranno convenienza ad abbando-

nare la caccia al castoro e a dedicarsi alla caccia al cervo. Infatti, con 1 sola ora di lavoro possono uccidere 1 cervo e scambiarlo con 1 castoro, cioè ottenere lo stesso risultato con la metà della fatica. Pertanto l’offerta di cervi sul mercato tenderà inesorabilmente ad aumentare in rapporto all’offerta di castori, e di conseguenza il valore di scambio dei cervi in rapporto ai castori tenderà a declinare. Tale caduta si arresterà solo quando il rapporto di scambio tra cervi e castori sarà tornato a riflettere il rapporto tra le ore di lavoro necessarie a procurarsi ognuna delle due specie animali. Generalizzando questo ragionamento, Smith arriva a sostenere che, in equilibrio, le merci si scambiano tra loro in rapporti che riflettono il rapporto tra le quantità di lavoro in esse contenute. Pertanto, sarebbe il tempo di lavoro contenuto nelle merci a conferire loro potere di scambio con altre merci.

L’idea che il lavoro sia la vera “sostanza” che genera il valore diventa un riferimento obbligato per gli studiosi dell’Ottocento. Di particolare rilevanza sarà soprattutto il contributo di Marx, che tenterà di estenderne l’ambito di applicazione da un’economia di autoproduttori proprietari dei mezzi di produzione ad un’economia capitalistica. Poiché nel capitalismo i lavoratori sono separati dai mezzi di produzione, e quindi sono costretti a vendere la propria forza lavoro sul mercato per poter sopravvivere (Marx 1867, 201), anche la forza lavoro è una merce, e quindi deve sottostare alla legge del valore di Smith: il valore del lavoro dipenderà dal tempo di lavoro necessario a produrlo. In che senso va intesa l’espressione «produrre il lavoro»? Nel libro I del *Capitale*, Marx lo spiega con grande chiarezza:

«Nel lavoro si ha dispendio di una certa quantità di muscoli, nervi, cervello umani, la quale deve a sua volta essere reintegrata. Questo aumento d’uscita esige un aumento d’entrata. Se il proprietario di forza lavoro ha lavorato oggi, deve essere in grado di ripetere domani lo stesso processo, nelle stesse condizioni di forza e salute» (Marx 1867, 203)

Ma affinché il lavoratore sia in grado di ripetere domani la stessa

attività lavorativa svolta oggi, egli ha ovviamente bisogno di una certa quantità di mezzi di sussistenza. Dunque «il tempo di lavoro necessario per la produzione della forza-lavoro si risolve nel tempo di lavoro necessario per la produzione di quei mezzi di sussistenza» (Marx 1867, 203).

Una volta che il proprietario dei mezzi di produzione abbia comprato la forza lavoro, egli viene tuttavia a trovarsi nella condizione di poter estrarre dal lavoratore non soltanto il tempo di lavoro necessario a produrre le merci funzionali alla sua sussistenza, ma anche un tempo di lavoro ulteriore, il cosiddetto *pluslavoro* (Marx 1867, 219-220). Il motivo per cui può farlo è ovviamente il fatto che i lavoratori sono ridotti alla condizione di “merci”, cioè dipendenti dalla vendita della propria forza lavoro sul mercato. L'origine del profitto starebbe dunque tutta in quel *pluslavoro* estorto al lavoratore grazie al potere coercitivo di cui il capitalista gode per effetto della possibilità di disporre in via esclusiva dei mezzi di produzione (Dasgupta 1985, 125; Mazzucato 2018, 54). Pertanto, *sotto l'apparenza dello scambio tra eguali, il rapporto di lavoro salariato nasconderebbe uno strutturale sfruttamento del lavoro*.

A dispetto della raffinatezza di questa costruzione concettuale, quando Marx prova ad integrare l'analisi della sfera della produzione (*Il capitale*, libro I) con l'analisi della sfera della circolazione (*Il capitale*, libro III), egli si imbatte tuttavia in una aporia che incrina gravemente la sua pretesa di fondare scientificamente la nozione di sfruttamento. Qui tralascieremo gli aspetti più tecnici di questa controversa questione per provare a fornirne una rappresentazione quanto più possibile intuitiva². Nell'analisi svolta nel I libro del *Capitale*, Marx riconduce il saggio di profitto a due determinanti: l'intensità dello sfruttamento dei lavoratori (nel linguaggio di Marx *saggio di sfruttamento*, ossia la quota della giornata lavorativa eccedente la ricostituzione dei mezzi di sussistenza) e la massa di lavoro utilizzata nella produzione in

² Per trattazioni analiticamente più dettagliate del cosiddetto “problema della trasformazione”, si rinvia a Sweezy (1942, 128-154), Garegnani (1981, 26-33) e Lunghini (1990, 123-128).

rapporto al valore delle attrezzature produttive (*composizione organica del capitale*). Il saggio di profitto risulterà cioè tanto più elevato quanto maggiore il pluslavoro mediamente estratto da ogni singolo lavoratore e quanto maggiore la massa dei lavoratori da cui è possibile estrarre pluslavoro.

Ora, mentre è ragionevole supporre che il saggio di sfruttamento nei diversi settori produttivi tenda gradualmente a convergere per effetto della concorrenza tra i lavoratori, perché questi tenderanno a spostarsi verso i settori produttivi caratterizzati da sfruttamento meno intensivo, è invece difficile immaginare che la composizione organica del capitale possa far registrare una analoga tendenza al livellamento. Infatti, il rapporto tra massa di lavoro e valore degli strumenti di produzione dipende fondamentalmente dalle caratteristiche tecnologiche di ogni singolo settore produttivo (Sweezy 1942, 129; Lunghini 1990, 124). Si può quindi realisticamente presumere che nei settori produttivi ad alta intensità di lavoro si registreranno saggi di profitto mediamente più elevati rispetto ai settori ad alta intensità di capitale. I primi tenderanno quindi naturalmente ad attrarre capitali fino a quel momento investiti nei secondi.

Questo fenomeno darà luogo ad un processo di convergenza spontanea dei saggi di profitto dei diversi settori. Infatti, l'afflusso di una significativa massa di capitale nei settori ad alta intensità di lavoro avrà l'effetto di intensificare la competizione, spingendo le imprese ad abbassare i prezzi di vendita e finendo in tal modo per comprimere i saggi di profitto. Parallelamente, la rarefazione della presenza di unità produttive nei settori ad alta intensità di capitale determinerà un effetto di segno esattamente speculare: le pressioni competitive si attenuano, e i prezzi e i saggi di profitto tendono quindi ad aumentare. Alla lunga, i saggi di profitto di tutti i settori si eguagliano, eliminando gli stimoli dei capitalisti alla mobilità intersettoriale. Quando si raggiunge questa configurazione, evidentemente, i prezzi si discosteranno dai relativi contenuti di lavoro, e la misura di questo scostamento risulterà correlata al rapporto capitale/lavoro.

Il "nocciolo" di questo risultato è che nei prezzi delle merci c'è

qualcosa di irriducibile al contributo del lavoro, e che questo qualcosa ha a che fare *con l'intensità di capitale*, quindi con l'attività di accumulazione svolta dal capitalista. Le implicazioni sono evidentemente letali per la teoria marxiana dello sfruttamento: se il lavoro non è l'unica "fonte" del valore, allora il giudizio di Marx circa l'ineluttabilità dello sfruttamento sotto condizioni capitalistiche di produzione va evidentemente riconsiderato. Più in generale, il cosiddetto "problema della trasformazione" rivelava la scarsa sensibilità degli occhiali con cui la teoria economica aveva fino a quel momento analizzato la questione dell'origine del valore, e la necessità di dotarsi di strumenti di indagine più sofisticati.

4. La teoria "neoclassica" del valore

Intorno alla fine del XIX secolo, mentre nei circoli socialisti infuriava il dibattito su come venire a capo delle aporie marxiane, nei circuiti scientifici contigui alla borghesia si andava pian piano precisando una linea interpretativa del fenomeno del valore che si muoveva in una direzione antitetica rispetto alla tradizione "classica". Secondo questa interpretazione, che si usa definire "neoclassica", e al cui sviluppo contribuirono studiosi come Bohm Bawerk, Clark e Fisher, il lavoro non è l'unica attività umana da cui scaturisce il valore delle merci: un ruolo altrettanto importante andrebbe attribuito al differimento del consumo nel tempo ("astinenza"). I redditi non consumati immediatamente andrebbero infatti a finanziare l'acquisto di nuove attrezzature produttive, e a sua volta l'aumento della dotazione di capitale per addetto che ne risulta consentirebbe l'aumento della *produttività del lavoro* (numero di merci producibili a parità di tempo di lavoro) a livello sistemico. Pertanto, alla luce di questa visione del processo produttivo, il capitalista non è tale perché si è appropriato con un atto di violenza di risorse collettive, ma perché con il sacrificio del proprio consumo ha contribuito ad aumentare la capacità del lavoro di generare merci. Il profitto sarebbe quindi la remunerazione del con-

tributo fornito dal capitalista alla produzione di valore mediante l’esercizio dell’astinenza.

Ovviamente, il fatto che anche i capitalisti contribuiscano alla formazione del valore non è sufficiente ad escludere il fenomeno dello sfruttamento. In astratto, infatti, niente assicura che il saggio di profitto determinato dal funzionamento spontaneo del sistema rifletta correttamente il contributo produttivo fornito dal differimento del consumo nel tempo. Per poter effettuare valutazioni in merito, occorre dotarsi di una categoria concettuale in grado di fungere da “metro” dell’equità delle remunerazioni dei fattori produttivi. La soluzione escogitata dagli studiosi organici a questo filone di analisi fu il concetto di *produttività marginale*, ossia l’incremento della quantità di merci che l’impresa può realizzare impiegando una unità aggiuntiva di un qualunque fattore produttivo (capitale o lavoro)³.

Una volta introdotta questa categoria analitica, diventa infatti possibile dimostrare che, se i mercati in cui vengono negoziati i fattori produttivi sono *perfettamente concorrenziali*⁴, il loro funzionamento spontaneo determina una naturale convergenza dei prezzi dei fattori verso le rispettive *produttività marginali*. Immaginiamo ad esempio che il saggio di profitto richiesto dai risparmiatori per concedere in uso alle imprese il proprio capitale risulti superiore alla sua produttività marginale. In tal caso, le imprese tenderebbero evidentemente a ridurre l’impiego: ad esempio, nessuna impresa avrebbe interesse a pagare ai risparmiatori un rendimento pari al 10% del capitale fornitogli per

³ L’introduzione del concetto di *produttività marginale* dei fattori produttivi viene consuetudinariamente attribuita a Wicksteed (1894) e a Clark (1899).

⁴ In letteratura, l’espressione *mercati perfettamente concorrenziali* designa mercati caratterizzati da polverizzazione dell’offerta e della domanda, omogeneità del bene oggetto di scambio, assenza di barriere all’entrata e perfetta informazione degli agenti partecipanti alle negoziazioni. Si tratta ovviamente di condizioni irrealistiche, se considerate in senso letterale. Tuttavia, l’irrealismo dell’ipotesi non mina la forza normativa della teoria neoclassica del valore, e cioè l’idea che sia possibile avvicinare la configurazione distributiva ad un ideale “meritocratico” semplicemente intervenendo sulle caratteristiche dei mercati dei fattori che ne allontanano la struttura dal modello della concorrenza perfetta. Come vedremo, i problemi della teoria neoclassica del valore attengono alla coerenza logica, piuttosto che al realismo.

accaparrarsi il diritto di usare una risorsa che permette di realizzare un saggio di profitto pari all'8%. In tal caso, la domanda di capitale tenderà quindi a declinare, provocando una riduzione del relativo prezzo, e questa caduta continuerà fino a quando il prezzo non si sarà allineato alla produttività marginale. Un ragionamento analogo si può ovviamente effettuare, *mutatis mutandis*, con riferimento al fattore lavoro: nessuna impresa avrebbe convenienza ad acquistare lavoro se la relativa produttività marginale del lavoro risultasse inferiore al salario che deve pagare per assoldarlo, e quindi la domanda di lavoro tenderà a declinare fino a che salario e produttività marginale del lavoro non diventeranno uguali. Generalizzando, in equilibrio i prezzi del lavoro e capitale si situeranno a livelli esattamente corrispondenti alle rispettive produttività marginali (Clark 1899, 24).

Si trattava di un risultato analitico di straordinaria rilevanza sul piano normativo. Alla luce di questa visione del processo economico, infatti, il capitalismo mostrerebbe una naturale propensione a distribuire il valore tra i soggetti partecipanti alla produzione in base a un criterio in un certo senso "meritocratico": ogni agente economico, indipendentemente dal ruolo svolto nel processo produttivo, viene remunerato con una quota del valore esattamente proporzionale al contributo fornito alla sua produzione. Dunque, la teoria neoclassica del valore privava di legittimazione non solo i movimenti che aspiravano alla trasformazione dei rapporti di produzione, ma anche le forze sociali e politiche di ispirazione riformista che, molto più modestamente, caldeggiavano l'adozione di politiche redistributive.

Per i nostri obiettivi di analisi, l'implicazione più significativa della teoria neoclassica del valore fu una sostanziale inversione a U nel dibattito teorico circa la caratterizzazione dello sfruttamento. Mentre per Marx lo sfruttamento era connaturato alla separazione tra lavoro e mezzi di produzione, e al potere coercitivo conseguentemente acquisito dal capitale nei confronti del lavoro, alla luce della visione neoclassica lo sfruttamento andava invece ricondotto alla *scarsa intensità della concorrenza* nei mercati dei fattori. La convergenza di salari e profitti verso le produttività marginali dei fattori potrebbe infatti essere intral-

ciata dall'esistenza di ostacoli al completo dispiegarsi della concorrenza. Come vedremo nella sezione successiva, questa visione ha delle implicazioni rilevanti circa il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi, a cui gli studiosi neoclassici tradizionalmente guardano come a una causa di rigidità dei prezzi dei fattori, e quindi del persistere di “rendite di posizione”.

In realtà, la teoria neoclassica del valore rivelò presto di avere fondamenta concettuali niente affatto più solide della teoria marxiana. Già all'alba del XX secolo, nel dibattito sui temi monetari cominciò ad emergere la consapevolezza che il sistema bancario potesse finanziare l'accumulazione di capitale creando mezzi di pagamento dal nulla, senza alcun bisogno di una preventiva formazione di risparmio⁵. Era un risultato che implicitamente sminuiva l'importanza dell'astinenza nel processo economico. Keynes, lo studioso che riuscì ad apprezzarne meglio di altri le implicazioni analitiche, arrivò a sostenere, con argomenti molto convincenti, un ribaltamento del nesso di causalità tra risparmio e acquisto di strumenti di produzione: un incremento degli investimenti avrebbe innescato modificazioni delle principali macrovariabili che avrebbero generato *spontaneamente* un volume di risparmio adeguato alla bisogna⁶. Non solo. Oltre a negare che il risparmio fosse condizione necessaria ai fini dell'accumulazione del capitale, Keynes non lo considerava neanche una condizione sufficiente. Infatti, niente

⁵ Ci si riferisce in particolare alle teorie del sistema bancario di Wicksell (1898), Schumpeter (1934), Kalecki (1935).

⁶ L'idea dell'adeguamento spontaneo del risparmio all'investimento accomuna le due opere più importanti di Keynes, il *Trattato sulla moneta* e la *Teoria generale*, a dispetto della profonda distanza che, a parere della gran parte degli esegeti, separa i due contributi. Nel *Trattato sulla moneta* (1930), Keynes sostiene che una variazione degli investimenti inneschi un processo inflazionistico, redistribuendo in tal modo il reddito a vantaggio della classe sociale antropologicamente più incline alla parsimonia, e quindi favorendo un adeguamento del volume del risparmio aggregato al livello corrente di investimento. Nella *Teoria generale* (1936) questa proposizione viene estesa all'analisi di economie caratterizzate da sostanziale uniformità delle propensioni al risparmio dei gruppi sociali, dove l'adeguamento del risparmio al volume di investimenti opererebbe invece tramite l'aumento del prodotto nazionale, in base al cosiddetto meccanismo del *moltiplicatore*.

escludeva che i risparmiatori potessero trovare conveniente detenere la ricchezza accumulata in forma di liquidità “oziosa”, piuttosto che in forma di capitale produttivo. In sintesi, l'astinenza è inutile e a volte dannosa. Non si vede quindi la ragione per cui la società dovrebbe riconoscere ai proprietari del capitale redditi di rilevanza significativa, e non c'è pertanto da stupirsi del fatto che Keynes ne auspicasse «l'eutanasia» (Keynes 1936, 430).

Un paio di decenni più tardi, Sraffa (1960) avrebbe assestato alla teoria neoclassica del valore una critica ancora più devastante, dimostrando come il concetto stesso di *produttività marginale del capitale*, la grandezza usata dagli studiosi organici a questo filone di pensiero come metro dell'equità della relativa remunerazione, fosse viziato da un'aporia irrimediabile. Dal momento che il capitale è *eterogeneo*, esso non può essere calcolato in aggregato mediante somma di quantità fisiche. Pertanto, per compiere l'esperimento concettuale su cui è basato il calcolo della produttività marginale (di quanto aumenta la produzione se l'impresa impiega nella produzione una “dose” aggiuntiva di capitale?) è necessario che i beni capitali siano preliminarmente misurati *in valore*. Ma, per misurare un bene capitale in valore, occorre previamente conoscere il valore dei contributi produttivi che sono serviti a produrlo, e quindi le produttività marginali dei fattori che sono stati impiegati nella produzione. Pertanto, il ragionamento si avvita su sé stesso e non c'è modo di eluderne la circolarità: non si può conoscere la produttività marginale del capitale se prima non si misurano i singoli capitali in valore, ma non si possono misurare i singoli capitali in valore se prima non se ne conosce la produttività marginale. Pertanto, se anche si potesse dimostrare che Keynes si sbagliava, e che l'astinenza abbia un ruolo essenziale ai fini dell'accumulazione di capitale, non c'è modo di sapere se il saggio di profitto determinato dal libero gioco del mercato sia la “equa” remunerazione del contributo produttivo fornito dal capitale.

In un noto saggio apparso nel 1966 sul *Quarterly Journal of Economics*, Paul Samuelson – uno dei più prestigiosi esponenti del filone neoclassico – riconobbe la validità della critica di Sraffa. La teoria

economica si ritrovava così priva di criteri per riconoscere lo sfruttamento⁷. Da un lato, alla luce di un secolo di discussione, appariva evidente che il capitale avesse un qualche ruolo nella generazione del valore, ma dall’altro i concetti e le tecniche a cui ci si era fino a quel momento affidati per misurarne il contributo si erano rivelati tutti privi di fondamenti robusti. Un saggio del profitto del 5% è una remunerazione “equa” del contributo del capitale? O magari il 10% è una remunerazione più adeguata? Come si può capire, si tratta di domande gravide di conseguenze pratiche, soprattutto per quella parte della popolazione mondiale che vive di lavoro e le cui aspirazioni di benessere materiale sono sistematicamente compresse dalle pretese sempre più smodate dei proprietari del capitale sul prodotto sociale.

5. *Il neo-liberismo: la scomparsa dello sfruttamento?*

In questo vuoto di riferimenti dotati di una qualche legittimità epistemica, l’evoluzione del discorso pubblico sul tema dello sfruttamento finì per essere orientata dall’ideologia che nei decenni immediatamente successivi si insediò saldamente nel cuore delle istituzioni di produzione della cultura economica, il cosiddetto *neo-liberismo*. Come è noto, al cuore di questa corrente di pensiero sta l’idea che i sistemi economici possano guadagnare sensibilmente in termini di capacità di soddisfare le aspirazioni di benessere materiale degli individui se i mercati vengono liberati dalle interferenze dei pubblici poteri e degli interessi organizzati⁸. Secondo Hayek (1945), probabilmente lo studioso più rappresentativo di questo movimento intellettuale, i mercati svolgono infatti un ruolo essenziale ai fini del coordinamento delle at-

⁷ Per una impressionistica ma efficace rappresentazione dello stato della teoria del valore all’indomani del dibattito occasionato dal libro di Sraffa, si rinvia agli atti della XXVIII riunione scientifica della Società Italiana degli Economisti, raccolti in Pasinetti (1989).

⁸ Per una esaustiva rassegna della letteratura riconducibile al neoliberalismo, cfr. Dardot e Laval (2013). Per ottime ricostruzioni del suo affermarsi come agenda politica dei governi occidentali, cfr. Glyn (2006) e Harvey (2007).

tività individuali, raccogliendo e veicolando agli operatori economici, tramite i prezzi, le informazioni disperse nella società circa i desideri degli individui e il costo delle risorse necessarie a soddisfarli. Questa capacità “segnaletica” garantirebbe rapide risposte del sistema produttivo ai mutamenti delle preferenze, alla scoperta di materie prime meno costose o di nuove tecnologie produttive, consentendo quindi ordinate transizioni verso configurazioni allocative progressivamente più efficienti.

L'esito dell'egemonia di questo filone teorico fu l'accentuazione di quell'atteggiamento di accettazione acritica degli esiti distributivi del mercato che già aveva caratterizzato la visione ispirata alla teoria neo-classica del valore. La consapevolezza della debolezza dei relativi fondamenti epistemologici non dissuase affatto gli studiosi organici al neo-liberismo dal continuare a guardare alle pressioni competitive come ad un efficace meccanismo di garanzia della giustizia distributiva, con l'effetto di risolvere interamente il tema dell'equità del rapporto tra contributo alla produzione della ricchezza collettiva e guadagno individuale nel problema del controllo delle caratteristiche concorrenziali dei mercati.

Le implicazioni normative di questo approccio furono di portata significativa. Gli studiosi neolibéristi additavano, quali principali ostacoli al dispiegarsi delle pressioni concorrenziali, da un lato il potere delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi di imporre prezzi “di monopolio” mediante il controllo dell'offerta di beni e di fattori produttivi dei relativi membri, e dall'altro la sottrazione dell'area del pubblico impiego al dominio del meccanismo della competizione⁹. Sulla base di queste proposizioni, studiosi e *opinion-makers* arrivarono persino a capovolgere la narrazione del fenomeno dello sfruttamento, avvalorando l'idea di lavoratori in grado di “sfruttare” i proprietari dei mezzi di produzione grazie al potere negoziale delle proprie organizzazioni di rappresentanza, o di sfruttare i contribuenti in virtù dei presunti “privilegi retributivi” garantiti dallo *status* di dipendente pubbli-

⁹ Particolarmente accattivante al riguardo è la ricostruzione di Hayek (1973, 463-470).

co¹⁰. Ad esempio, nel dibattito politico italiano, l'espressione «vivere di rendita» cominciò ad essere sistematicamente dislocata dal suo originario riferimento ai redditi derivanti da proprietà ad alcune categorie di redditi da lavoro, ed utilizzata per giustificare misure di deregolamentazione dell'attività dei tassisti o interventi normativi orientati a realizzare trasformazioni sostanziali dello stato giuridico dei dipendenti pubblici¹¹. Governi di variegata ispirazione politica si fecero appassionati sostenitori dell'opportunità dell'assoggettamento dell'attività delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi a vincoli molto stringenti e dell'introduzione nel settore pubblico di meccanismi premiali in grado di “mimare” gli stimoli caratteristici della competizione di mercato.

L'egemonia di questa visione del mondo nell'ultimo quarantennio è stata schiacciante, con l'effetto di modificare in maniera sostanziale il senso comune in tema di giustizia sociale, alla fine soppiantata da un'idea di giustizia completamente astratta dalle questioni legate ai rapporti di produzione (Cingari 2019, 170). Tuttavia, questa narrazione è interamente basata su un gioco di prestigio retorico che fa letteralmente “sparire” dalla scena i redditi da capitale e li colloca, senza alcuna argomentazione sostanziale, in una dimensione di “intangibilità”. In questa letteratura, infatti, i dividendi azionari, gli interessi sul debito pubblico e privato e le ricchissime premialità dei manager non sono mai oggetto di uno scrutinio di proporzionalità rispetto alle rispettive “produttività”, nella presunzione – come si è detto indimostrabile – che il mercato ne sia un rilevatore accurato. Il conflitto sulla distribuzione del prodotto sociale viene di conseguenza dipinto come uno scontro tutto interno al lavoro dipendente, tra lavoratori “garantiti” e “non garantiti”. Tutta l'ingiustizia distributiva viene automaticamente ricondotta al potere dell'area “garantita” del lavoro dipendente di catturare rendite di posizione.

Ci sarebbe molto da discutere a proposito delle ragioni che rendono seducente questa narrazione, soprattutto agli occhi di soggettività

¹⁰ Cfr. ad esempio Alesina, Giavazzi (2007) e Ichino (2008).

¹¹ Sul punto, cfr. Fitoussi (2019, XIII).

sociali che finiscono per essere sistematicamente danneggiate dalle politiche che ne conseguono, ma ovviamente non è questa la sede opportuna. Quello che è possibile dire è che al cuore della forza seduttiva di questa ricostruzione sembra essere il “mito” del mercato come luogo della sovranità della volontà individuale, dove i partecipanti sono tutti liberi eventualmente di sottrarsi a scambi a condizioni considerate inique semplicemente cercando un'altra controparte o, in ultima istanza, rinunciando a contrarre. Questa presunta generalizzata libertà fa apparire la forma mercantile delle relazioni sociali una “piattaforma” in grado di garantire a tutti gli agenti di poter interagire su un piano di simmetria. E' perciò giocoforza che i “rapporti di produzione” scompaiano dal quadro interpretativo, e che la realtà sociale venga ricondotta ad una complessa interazione tra individui atomizzati che si muovono in sostanziale armonia. Seguendo il filo di questo ragionamento, fenomeni qualificabili come sfruttamento vengono pertanto esclusi “per ipotesi” dal catalogo dei potenziali oggetti di indagine.

6. Macroregolazione dei sistemi economici e dipendenza dei lavoratori dal mercato

Che sui mercati gli agenti si confrontino su un piano di sostanziale simmetria è ovviamente un'affermazione priva di fondamento, quantomeno con riferimento a quella particolare interazione mercantile che prelude alla costituzione del rapporto di lavoro. I motivi li ha spiegati molto bene Marx: il lavoratore è stato separato dai mezzi di produzione e può sopravvivere solo vendendo la propria forza lavoro come merce. La sua possibilità di rinunciare a contrarre è quindi fortemente limitata.

Tuttavia, ai fini dei nostri obiettivi di indagine, potrebbe valere la pena qualificare meglio l'osservazione di Marx, provando a valutare se la dipendenza del lavoratore dalla vendita della forza lavoro come merce tenda a produrre esiti distributivi sostanzialmente invariabili nel tempo e nello spazio, oppure se altri aspetti apparentemente meno si-

gnificativi dell’assetto istituzionale possano incidere in maniera rilevante sui processi di distribuzione del valore tra le classi sociali. In realtà, l’alternarsi nella storia recente del capitalismo di fasi di relativa forza e di relativa debolezza negoziale del lavoro dipendente sembra avvalorare la seconda ipotesi. Ad esempio, Glyn (2006, 31) ha mostrato come la quota dei salari sul reddito nazionale nei Paesi Ocse abbia fatto registrare oscillazioni significative nell’intervallo 1960-2000, aumentando progressivamente dal 65% del 1960 fino a raggiungere il 75% del 1981, e cadendo bruscamente nel ventennio successivo fino a tornare, all’alba dell’uovo millennio, ai livelli di inizio periodo.

Sembra quindi che i mercati su cui vengono negoziati i fattori produttivi possano fornire al *puzzle* della distribuzione del reddito tra lavoro e classe proprietaria soluzioni anche molto diverse. Questa evidenza suggerisce che non ci sia nulla di “naturale” nelle modalità di funzionamento dei mercati dei fattori, né livelli “naturali” delle remunerazioni che essi stabiliscono. Tra l’altro, la coincidenza dell’inversione della curva della quota salari proprio in corrispondenza del violento *regime change* che ha interessato la regolazione macroeconomica nei paesi Ocse all’inizio degli anni ‘80 del secolo scorso avvalorare la sensazione che il ruolo delle agenzie di *policy* non sia affatto irrilevante in tal senso.

Sviluppando le intuizioni degli studiosi “classici” circa gli effetti della dipendenza dei lavoratori dalla vendita della forza lavoro come merce, non è difficile comprendere la natura di questo ruolo. Le agenzie di *policy* godono infatti del potere di definire i confini dell’area entro cui può esercitarsi la libertà di scelta degli attori in conflitto, e per tale via possono quindi esercitare un’influenza significativa sugli esiti del mercato. Ad esempio, con gli strumenti di politica fiscale e monetaria è possibile regolare il tasso di disoccupazione, e in tal modo incidere sulla forza negoziale relativa delle parti sociali: infatti, più si assottigliano le schiere dell’*esercito industriale di riserva*, per usare la terminologia di Marx, più i lavoratori vedranno ridursi i rischi associati all’ipotesi di licenziamento (se anche perdessero il posto di lavoro, sarebbe facile trovarne rapidamente un altro) e più la classe proprietaria

vedrà aumentare i rischi associati alle eventuali dimissioni dei lavoratori (se un lavoratore si dimettesse dalla propria posizione, sarebbe complicato trovare un sostituto). Effetti analoghi si possono ottenere espandendo o restringendo l'ampiezza dell'ombrello protettivo del welfare: sussidi di disoccupazione più generosi e più durevoli, o criteri meno restrittivi per l'accesso ai trattamenti pensionistici, attenuano la dipendenza dei lavoratori dalla vendita della forza lavoro, e quindi ne rafforzano il potere negoziale sul mercato¹².

Ma i governi possono condizionare la distribuzione del reddito anche agendo sul versante opposto, ossia sulla libertà di scelta della classe proprietaria. La forza negoziale relativa di lavoro e capitale dipende infatti non solo dalla facilità con cui il lavoro può sottrarsi al rapporto con il capitale, ma anche dalla facilità con cui il capitale può sottrarsi al rapporto con il lavoro. La rescissione del rapporto di lavoro salariato, la dislocazione degli impianti in una diversa circoscrizione territoriale, la conversione del capitale reale in un *bene rifugio* dal valore stabile sono le modalità più caratteristiche attraverso cui questa facoltà viene generalmente esercitata. Manipolare l'accessibilità a queste "vie di fuga" e il costo del relativo utilizzo è quindi un'ulteriore possibilità nelle mani delle agenzie di *policy*. Stabilire che il lavoro a tempo determinato sia l'eccezione o la regola, favorire o ostacolare la mobilità internazionale dei capitali, modulare il valore della moneta, ossia dell'*asset* più caratteristicamente utilizzato come bene rifugio nelle ipotesi di incertezza circa le prospettive di valorizzazione del capitale, sono quindi tutte leve utilizzabili allo scopo del riequilibrio del potere negoziale tra le categorie di soggetti che partecipano, a diverso titolo, alla realizzazione del prodotto sociale.

¹² Queste considerazioni inducono tra l'altro a guardare alle politiche di *austerity*, che hanno caratterizzato in maniera significativa la nostra storia recente, con occhi assai diversi da come vengono abitualmente presentate dalla letteratura *mainstream* e dagli organi di informazione. Come osserva Mattei (2023), le politiche macroeconomiche restrittive e i tagli della spesa previdenziale hanno infatti l'effetto di indebolire la forza negoziale del lavoro dipendente. Pertanto, sebbene queste misure vengano giustificate nei programmi governativi come funzionali al "risanamento finanziario", in realtà esse fungono da strumenti di disciplinamento della dinamica salariale.

Pertanto, ogni volta che toccano un tassello della macro-regolazione, le agenzie di *policy* orientano le remunerazioni dei prezzi dei fattori produttivi. La distribuzione del reddito inverata dal mercato è quindi, in gran parte, il prodotto della politica (o della sua assenza).

7. Conclusioni

E' giunto il momento di provare a riannodare il filo attorno a cui si sono sviluppate queste riflessioni. Come si è chiarito, la teoria economica sembra non disporre di occhiali sufficientemente sensibili per cogliere con nettezza il fenomeno dello sfruttamento. Il capitale e il lavoro contribuiscono entrambi alla produzione di valore, e tutte le misure fino a questo momento ideate per misurare i relativi contributi si sono rivelate viziate da incongruenze logiche. Pertanto è impossibile, allo stato attuale delle conoscenze, valutare oggettivamente se qualcuno si appropri di fette del valore del prodotto sociale sproporzionate rispetto al contributo prestato alla relativa produzione.

Quello che invece, più modestamente, la teoria economica può fare è andare alla ricerca di “spie” del fenomeno. Al riguardo, ci è sembrato utile sottolineare – in contrasto con la vulgata dominante che interpreta il funzionamento dei mercati come espressione di interazioni che avvengono su un piano di sostanziale simmetria – come la stessa esistenza di un “mercato” del lavoro sia evidenza di una radicale asimmetria, ossia della divisione della società tra proprietari dei mezzi di produzione e lavoratori “proletarizzati”, dipendenti per la sopravvivenza dalla vendita della propria forza lavoro. Se si adotta questa prospettiva, diventa ragionevole cercare segnali dell'iniquità distributiva nel grado di dipendenza dei lavoratori dal mercato: quanto più intenso lo stato di bisogno di costoro, tanto più probabile che esso finisca per pesare nella negoziazione, e che il mercato finisca quindi per dar luogo a rapporti di sfruttamento¹³, a dispetto del fatto che la teo-

¹³ Tra l'altro, si tratta della prospettiva in qualche modo accolta proprio dal legislatore dell'art. 603 bis del c.p. Infatti, facendo riferimento alla circostanza dell'«abuso

ria non sia in grado di dirci dove si collochi con esattezza la relativa linea di confine.

Come si è argomentato nella sezione precedente, il grado di dipendenza dei lavoratori dal mercato è in gran parte determinato dalla agenzie nazionali e sovranazionali di regolazione macroeconomica mediante le scelte relative al *trade-off* tra disoccupazione e inflazione, al grado di copertura e alla generosità dei sistemi di protezione sociale, al ventaglio delle forme contrattuali consentite per la regolazione del rapporto di lavoro dipendente e alle condizioni della mobilità internazionale dei capitali. Come è noto, da circa un quarantennio l'atteggiamento delle istituzioni di *policy* dell'area Ocse riguardo a questi ambiti della regolazione è caratterizzato da una propensione ostinata all'accentuazione della dipendenza dei lavoratori dal mercato. Le politiche fiscali e monetarie sono orientate al perseguimento della stabilità monetaria a detrimento dei livelli occupazionali, la dimensione della spesa assistenziale e previdenziale ha subito una contrazione epocale, il lavoro a tempo indeterminato va progressivamente scomparendo per lasciare spazio a modelli contrattuali sempre più "flessibili", e infine la libertà di movimento dei capitali tra le nazioni è assurta a principio-cardine dell'organizzazione economica internazionale¹⁴.

Le conseguenze di questo assetto di macro-regolazione sulla distribuzione del reddito e sulle condizioni materiali delle fasce più deboli della popolazione sono state al centro dell'attenzione di molti studi recenti. A dispetto delle differenze di metodo, tutti i contributi più significativi in questo campo concordano su due punti: in primo luogo, sul fatto che le sperequazioni distributive interne ai Paesi Ocse stanno lentamente tornando a livelli analoghi a quelli di inizio Novecento; e in

dello stato di bisogno del lavoratore» come presupposto per l'applicazione della norma in oggetto, il legislatore di fatto riconosce che lo stato di bisogno del lavoratore è un fondamentale elemento di disturbo della simmetria del rapporto tra le parti.

¹⁴ Per un quadro informativo più dettagliato al riguardo, ci sia consentito il rinvio a D'Acunto (2022).

secondo luogo sul fatto che la regolazione politica, specie in materia fiscale e finanziaria, abbia avuto un ruolo decisivo al riguardo¹⁵.

Questa ostinata tendenza delle istituzioni di *policy* a plasmare un ambiente economico ostile al lavoro dipendente rischia quindi di rendere del tutto insufficienti ad estirpare la piaga dello sfruttamento strumenti che rimandino, per la definizione della linea di confine tra equità e iniquità distributiva, alle condizioni normative e retributive previste dal diritto vigente. Tali condizioni sono infatti il risultato di rapporti di forza negoziali che le politiche pubbliche praticate nell’ultimo quarantennio hanno reso profondamente asimmetrici. Pertanto, niente esclude che essi lascino spazio al persistere di situazioni assimilabili allo sfruttamento, a dispetto della conformità agli standard normativi e retributivi previsti dal diritto vigente.

Mentre, ovviamente, la repressione degli “scostamenti” da tali standard va considerata senz’altro un obiettivo meritevole, trovo che sia culturalmente pericoloso racchiudere interamente la questione dello sfruttamento in questa dimensione. Il rischio è che sia l’ennesimo espediente linguistico con cui si occultano le questioni legate ai rapporti di produzione e si stabilizza un consenso acritico circa l’assetto di macro-regolazione vigente.

Bibliografia

- Alesina, A., Giavazzi, F. (2007), *Il liberismo è di sinistra*, Il Saggiatore, Milano.
- Böhm-Bawerk, E. (1884), *La teoria dell’interesse di Marx*, in *Capital and Interest*, South Holland, Libertarian Press, 1959, trad. it. in *Rivista trimestrale*, n. 7/8, 1963.
- Cingari, S. (2020), *La meritocrazia*, Ediesse, Roma.
- Clark, J.B. (1899), *La distribuzione della ricchezza. Teoria dei salari, dell’interesse e dei profitti*, trad. it. UTET, Torino, 1916.

¹⁵ Si segnala in particolare, per l’unanime apprezzamento che ha ricevuto nel dibattito, il volume di Thomas Piketty, *Il capitale nel XXI secolo*.

- D'Acunto, S. (2022), *Conflitto sociale, instabilità macroeconomica e modelli di regolazione*, Giappichelli, Torino.
- Dardot, P., Laval, C. (2013), *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*, DeriveApprodi, Roma.
- Dasgupta, A.K. (1985), *La teoria economica da Smith a Keynes*, trad. it. Il Mulino, Bologna, 1987.
- Fisher, I. (1930), *The Theory of Interest*, MacMillan, New York.
- Fitoussi, J.P. (2019), *La neolingua dell'economia*, Einaudi, Torino.
- Fraser N., Jaeggi R. (2018), *Capitalism. A Conversation in Critical Theory*, John Wiley & Sons, New York.
- Garegnani, P.A. (1981), *Marx e gli economisti classici*, Einaudi, Torino.
- Glyn, A. (2006), *Capitalismo scatenato*, trad. it. Brioschi, Milano, 2007.
- Harvey, D. (2005), *Breve storia del neoliberismo*, Il Saggiatore, Milano, 2007.
- Hayek, F.A. (1945), The Use of Knowledge in Society, in *American Economic Review*, 35.
- Hayek, F.A. (1973), *Legge, legislazione e libertà*, trad. it. Il Saggiatore, Milano, 2010.
- Ichino, P. (2008), *I nullafacenti. Perché e come reagire alla più grave ingiustizia della nostra amministrazione pubblica*, Mondadori, Milano.
- Ingham, G. (2008), *Capitalism*, John Wiley & Sons, New York.
- Kalecki, M. (1935), The Mechanism of the Business Upswing, trad. it. in Kalecki M., *Studi sulla teoria dei cicli economici 1933-1939*, Il Saggiatore, Milano.
- Keynes, J.M. (1930), *A Treatise on Money*, London, Macmillan.
- Keynes, J.M. (1936), *Teoria generale dell'occupazione dell'interesse e della moneta*, trad. it. Mondadori, Milano, 2019.
- Lunghini, G. (1990), Valore, in Lunghini, G. (a cura di), *Dizionario di economia politica*, vol. 16, Boringhieri, Torino.
- Marx, K. (1867), *Il capitale*, libro I, trad. it. Editori Riuniti, Roma, 1964.
- Marx, K. (1894), *Il capitale*, libro III, trad. it. Editori Riuniti, Roma, 1965.
- Mattei, C. (2023), *L'economia è politica*, Fuori Scena, Milano.
- Mazzuccato, M. (2018), *Il valore di tutto*, Laterza, Roma.
- Pasinetti, L.L. (1989), *Aspetti controversi della teoria del valore*, Il Mulino, Bologna.
- Piketty, T. (2013), *Il capitale nel XXI secolo*, Bompiani, Milano, trad. it. 2014.
- Polanyi, K. (1943), *La grande trasformazione*, trad. it., Einaudi, Torino, 1973.
- Robbins, L. (1932), *An Essay on the Nature and Significance of Economic*

- Science, London, Macmillan.
- Samuelson, P.A. (1966), A Summing Up, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 80, no. 4.
- Schumpeter, J.A. (1934), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, Oxford University Press, 1961.
- Smith, A. (1776), *Indagine sulla natura e sulle cause della ricchezza delle nazioni*, trad. it. UTET, Torino, 1975.
- Sraffa, P. (1960), *Produzione di merci a mezzo di merci*, Einaudi, Torino.
- Sweezy, P.M. (1942), *La teoria dello sviluppo capitalistico*, trad. it. Boringhieri, Torino, 1970.
- Wicksell, K. (1898), *Interest and Prices. A Study of the Causes Regulating the Value of Money*, Read & Co. Books, 2008.
- Wicksteed, P. (1894), *Coordination of the Laws of Distribution*, Edward Elgar (1992).

Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento lavorativo

MADIA D'ONGHIA

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università di Foggia

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La definizione di sfruttamento lavorativo nell'ordinamento sovranazionale e il concetto di *forced labour* nell'interpretazione giudiziaria. – 3. La definizione nell'ordinamento europeo e nel diritto interno. – 4. La dimensione strutturale del fenomeno sfruttamento lavorativo e i limiti del diritto penale. – 5. L'importanza di un approccio multidimensionale e la costruzione di una nozione generale di sfruttamento lavorativo.

1. Premessa

Rispondere al quesito concettuale e semantico – “*che cosa significa sfruttamento lavorativo*” – non è affatto facile, trattandosi di questione assai complessa e articolata né è possibile fornire una risposta univoca, anche perché è proprio la nozione, sul piano generale, di “sfruttamento” a risultare piuttosto ambigua e fortemente condizionata dall'impostazione politico-culturale dell'interprete. Si tratta, infatti, di un concetto intrinsecamente ambivalente e denso di elementi valutativi a carattere meta e pre-giuridico.

Il riferimento specifico allo sfruttamento del lavoro risale al pensiero di Marx, con riguardo al sistema di produzione capitalistico, sempre connesso al dominio della classe egemone su quella lavoratrice, con una connotazione essenzialmente negativa. Per il filosofo tedesco, lo sfruttamento si configura come l'appropriazione del lavoro non retribuito dei lavoratori da parte dei proprietari dei mezzi di produzione e tale appropriazione si realizza all'interno del rapporto di lavoro subordinato mediante la corresponsione del salario che non retribuisce effettivamente il valore del lavoro prestato dall'operaio. La differenza tra l'effettivo valore del lavoro prestato e il salario corrisposto costitui-

sce il plusvalore (o saggio di plusvalore), che a sua volta viene accumulato dal capitalista nel capitale (nello specifico, il capitale variabile) di cui si arricchisce¹.

Ma esiste anche una nozione per così dire minima di sfruttamento, inteso come componente “fisiologica”, ineliminabile, nella dialettica dei rapporti lavorativi. In tal senso, un autorevole giuslavorista ha rilevato che, nell’assetto «politico-giuridico della società contemporanea, fondato su principi di libertà e uguaglianza dei suoi soggetti, la sostanziale diversità di forze tra capitale e lavoro genera [...] fenomeni di oppressione e sfruttamento delle categorie lavoratrici. Infatti la possibilità di chi investe mezzi finanziari nell’espletamento di attività imprenditoriali di conseguire un maggior utile deriva anche dalla dimensione dei costi, tra i quali le spese dirette e indirette per l’utilizzazione della forza lavoro sono caratterizzate da elasticità e/o comprimibilità» (Scognamiglio, 1990, 3). Tuttavia, un siffatto approccio si ferma a una visione prettamente economicistica, trascurando alcune componenti essenziali del rapporto di lavoro riconducibili alla tutela della personalità del lavoratore e alla sua dignità.

Il riferimento a questa contrapposizione ideologica, in un chiaro eccesso di semplificazione, intende solo evidenziare, per un verso, la difficoltà di condensare la nozione di sfruttamento del lavoro in una definizione univoca e, per altro verso, la sua permeabilità a posizioni ideologiche e culturali. Utilizzando le parole della filosofa Delphi, «nominare una situazione di “sfruttamento” significa valutarla in termini non solo morali e politici, ma anzitutto cognitivi» (2020, 81), senza alcuna oggettività.

Di conseguenza, definizioni teoriche e regolazioni normative di questo fenomeno vanno sempre lette alla luce dei rapporti di forza, mutevoli storicamente, tra le parti: «ci saranno sempre tante concezio-

¹ Si veda il Libro primo de *Il Capitale* di Marx (1974): «Questo incremento, cioè questa eccedenza sul valore originale, io lo chiamo – *plusvalore* (*surplus value*)». (242); e ancora: «[...] il *saggio del plusvalore* è l’esatta espressione del *grado di sfruttamento della forza lavoro da parte del capitale*, ossia del grado di sfruttamento dell’operaio da parte del capitalista» (318).

ni antagoniste di sfruttamento quante saranno le teorie sugli obblighi che legano le persone in nome di un giusto trattamento» (Arneson, 1992, 350 e, più in generale, Id. 2016, 9 ss.).

Sulla base di questi presupposti, nella presente riflessione si intende indagare se e in che termini esista nell'ordinamento giuridico una nozione di sfruttamento lavorativo (con un'attenzione ai profili di criticità), per poi verificare la possibilità di esplorare nuove categorie e strumenti di tutela in grado di rispondere adeguatamente alle forme di sfruttamento presenti nell'attuale mercato del lavoro.

2. La definizione di sfruttamento lavorativo nell'ordinamento sovranazionale il concetto di forced labour nell'interpretazione giudiziaria

Partendo dall'ordinamento sovranazionale, da una rapida ricognizione della normativa emerge come il concetto di sfruttamento, pur utilizzato in relazione a svariati contesti, non sia stato mai effettivamente definito: non solo manca una definizione di "sfruttamento lavorativo", ma anche del concetto stesso di sfruttamento.

L'assenza di una definizione normativa minima è particolarmente evidente nella produzione normativa dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il cui scopo è la promozione del lavoro dignitoso e della tutela dei diritti sociali fondamentali a livello globale. Se ci si addentra all'interno della sua vasta produzione normativa alla ricerca del termine "sfruttamento", su 191 Convenzioni, duecento otto Raccomandazioni e sei Protocolli, la parola "sfruttamento" figura in solo sette Convenzioni e sei Raccomandazioni, perlopiù nel senso di sfruttamento di risorse naturali o di sfruttamento sessuale, mentre solo in quattro testi il termine è utilizzato in relazione alla prestazione lavorativa.

Di contro, una particolare attenzione è dedicata al concetto di *forced labour*. Il divieto di lavoro forzato fu sancito in uno dei primissimi interventi normativi dell'ILO, la Convenzione n. 29 del 1930, in cui si fornisce una sua prima definizione nel panorama legislativo interna-

zionale. L'art. 2, paragrafo 1 della Convenzione 29, definisce il lavoro forzato o obbligatorio «ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente». Tale definizione ha il proprio nucleo costitutivo nella coercizione allo svolgimento della prestazione, fondata sugli elementi della minaccia, della punizione e della non accettazione volontaria della prestazione, esplicativi dell'aggettivo "forzato" e "obbligatorio", accostato accanto al termine "lavoro".

La proibizione del lavoro forzato, o reso in condizioni di schiavitù o servili, costituisce, poi, uno dei c.d. *core labour standards*, fissati nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998, oltre alla libertà di associazione e al diritto di contrattazione collettiva, al divieto del lavoro minorile e al divieto di discriminazione in materia di impiego e professione².

Il concetto di lavoro forzato, nel corso del tempo, è stato oggetto di interpretazioni estensive, sia da parte della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (Corte EDU), sia da parte della stessa ILO. In particolare, la Corte EDU ha utilizzato la definizione della Convenzione 29 per colmare le lacune definitorie dell'art. 4, paragrafo 2 della CEDU.

Vale la pena qui ricordare il caso *Chowdury e altri c. Grecia* (30 marzo 2017), in cui la Corte EDU ha fatto applicazione per la prima volta dell'art. 4 CEDU a fronte di una vicenda di sfruttamento lavorativo che vedeva coinvolti alcuni braccianti stranieri nelle campagne della Grecia. I fatti della vicenda vertevano sull'impiego irregolare di 42 cittadini bengalesi nella raccolta delle fragole nella regione della Manolada nel Peloponneso, reclutati ad Atene con l'inganno, median-

² Negli anni successivi l'ILO ha posto i *core labour standards* come obiettivo principale della "Agenda del Lavoro Dignitoso" (*ILO Decent Work Agenda*) del 1999 e li ha successivamente declinati in dieci diritti sostanziali, quali il diritto al libero accesso alle opportunità di lavoro; il diritto a redditi adeguati; il diritto ad un orario di lavoro dignitoso che permetta di combinare lavoro, famiglia e vita personale; il diritto alla stabilità e alla sicurezza del posto di lavoro; il rispetto delle pari opportunità e il diritto al trattamento sul lavoro scevro da discriminazioni di genere; il diritto a un ambiente di lavoro sicuro; il diritto alla sicurezza sociale e, infine, il diritto alla rappresentanza sindacale per promuovere il dialogo sociale, tra datori di lavoro e lavoratori.

te la promessa di un lavoro ben retribuito e la regolarizzazione delle loro posizioni giuridiche all'interno del territorio. Nella realtà, tuttavia, l'impiego si era sostanziato in turni di lavoro ben più lunghi, condotti sotto il costante controllo di guardie armate private, senza alcuna retribuzione, a eccezione di piccole somme, appena sufficienti alla sopravvivenza in condizioni di estremo degrado. Le proteste e gli scioperi dei lavoratori contro la propria condizione furono sedate con atti violenti e repressivi dai loro sorveglianti, dove rimasero feriti alcuni lavoratori. I lavoratori denunciarono il proprio sfruttamento all'Autorità Giudiziaria greca, che portò a un processo per tratta di persone, conclusosi con il riconoscimento della responsabilità penale dei datori di lavoro solo per gli atti di violenza; l'accusa di tratta di persone, invece, fu respinta dai giudici in ragione del fatto che i lavoratori avevano accettato spontaneamente le condizioni di lavoro loro proposte, senza che i datori avessero forzato loro in alcun modo e avevano mantenuto la libertà di spostarsi sul territorio e addirittura di lasciare il posto di lavoro, tanto che a un certo punto gli stessi si erano opposti alle intimidazioni dei datori di lasciare la fattoria e il lavoro, perché bisognosi di quell'impiego. Al termine della vicenda giurisdizionale, i lavoratori adirono la Corte EDU, lamentando la violazione dell'art. 4, paragrafo 2 CEDU. La Corte accolse il ricorso, condannando la Grecia per la violazione della medesima norma e qualificando lo sfruttamento subito dalle vittime come tratta di persone e lavoro forzato.

L'importanza della pronuncia è particolarmente apprezzabile, soprattutto perché la Corte affronta il tema del consenso in relazione al lavoro forzato. Se nelle precedenti sentenze aveva ritenuto che l'accettazione volontaria e spontanea di condizioni lavorative sfavorevoli fosse un elemento idoneo a escludere l'obbligatorietà della prestazione lavorativa, nel caso *Chowdury* la Corte EDU precisa che il consenso a prestare l'attività lavorativa assume un «valore relativo e contestuale», deve, cioè, essere valutato alla luce delle circostanze del caso di specie. Nella valutazione del contesto, la Corte valorizza la «vulnerabilità» dei braccianti derivante dal loro *status* giuridico irregolare sul territorio, che avrebbe invalidato la genuinità del consenso speso dagli

stessi nell'accettazione della prestazione e nel proseguimento della stessa. La valorizzazione della vulnerabilità delle vittime viene considerato un elemento neutralizzante il consenso allo svolgimento della prestazione, alla luce della valutazione del contesto in cui lo stesso è stato speso, ossia della mancanza di valide ed effettive alternative (per un commento alla pronuncia v. Russo, 2017, 834 ss. e Galluccio, 2017, 1196 ss.).

Quanto all'interpretazione estensiva del concetto di *forced labour* da parte dell'ILO, si è evidenziato come la coercizione sulla vittima possa essere esercitata tanto nella fase iniziale del reclutamento quanto in un secondo momento, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, facendo rientrare nell'accezione di lavoro forzato anche quelle situazioni in cui la persona si è resa disponibile al lavoro, in un primo momento, volontariamente ma successivamente non è stata più in grado di sottrarsi, trovandosi a lavorare contro la propria volontà (ILO, Walk Free, OIM, 2017).

Nel 2005, poi, l'ILO ha elaborato delle Linee Guida legislative relative al concetto di *forced labour*, in cui sono riportati sei differenti indicatori della sussistenza di lavoro forzato, fra i quali il mancato pagamento della prestazione effettuata o la retribuzione di un salario al di sotto dei limiti minimi sindacali. Quindi, l'ILO adotta un'interpretazione estensiva del concetto di punizione, includendovi non solo metodi coercitivi più cogenti, come la violenza (o la minaccia di violenza) fisica, ma anche più blandi, come la minaccia di non corrispondenza del salario, di licenziamento, di non restituzione dei documenti e, in caso di migranti irregolari sul territorio, di denuncia alle autorità. L'interpretazione di *forced labour* tende, dunque, a dilatarsi verso un'accezione ampia del concetto, non più limitato alla tradizionale ipotesi di lavoro imposto con la violenza o altri metodi coercitivi, ma comprensivo di tutte quelle condizioni di lavoro in cui non sono rispettati i livelli minimi di tutela dei diritti fondamentali (per un approfondimento si rinvia a Starita, 2019, 81 ss.). Tale lettura estensiva del *forced labour* finisce per configurarlo come un «*umbrella term*» (Weatherburn, 2021, 73) sotto cui ricondurre una serie di violazioni in am-

bito lavorativo tra loro molto varie e distanti per gravità, tra cui anche lo sfruttamento lavorativo.

Ma v'è di più. Il Protocollo n. 29 del 2014³, integrativo della citata Convenzione 29, riconosce espressamente che «sono cambiati il contesto e le forme del lavoro forzato o obbligatorio» (considerando n. 8) e che un numero sempre più crescente di lavoratori, specie quelli appartenenti a gruppi più vulnerabili, come i migranti, si trovano in tale stato all'interno di settori dell'economia privata.

Invero, una parte della dottrina rifugge dall'utilizzo di termini generici per timore di sovrapporre fattispecie diverse. Per Amy Weatherburn, ad esempio, l'adozione di termini come "*umbrella term*", *forced labour* o, ancora, *modern slavery*, comporta il rischio di etichettare nello stesso modo tipologie di illeciti che hanno differenti qualificazioni sul piano giuridico, come la tratta lavorativa rispetto al lavoro forzato.

Lo stesso ILO ha evidenziato come sia importante distinguere tra *forced labour*, in cui vengono utilizzate forme di coercizione e inganno per trattenere un lavoratore, e condizioni di lavoro al di sotto degli standard⁴; infatti, la tendenza a sovrapporre lo sfruttamento del lavoro con il lavoro forzato porta a ostacolare l'effettiva comprensione dello sfruttamento lavorativo, in particolare quando si verifica all'interno di un rapporto di lavoro contrattuale, con il conseguente rischio che «i casi di grave sfruttamento lavorativo verranno trascurati o non presi sul serio»⁵.

³ ILO, *Protocollo relativo alla convenzione sul lavoro forzato del 1930*, n. 29 del 2014, reperibile al sito: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_247574.pdf.

⁴ Cfr. ILO, *Forced labour and human trafficking. A handbook for Labour Inspectors*, 2008, 5, consultabile al sito: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf.

⁵ FRA, *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights*, 2015, 42, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-severe-labour-exploitation_en.pdf.

Quindi, da una parte, si osservano operazioni ermeneutiche atte a far rientrare il concetto di sfruttamento lavorativo all'interno del *forced labour*, anche nel tentativo di fornire una copertura penale alle condotte criminose di sfruttamento lavorativo a fronte dell'assenza di una incriminazione *ad hoc* nella normativa internazionale; dall'altra parte, invece, c'è chi ritiene infelice e controproducente tale operazione, evidenziando il rischio di non identificare correttamente le ipotesi di sfruttamento lavorativo e di confondere tra loro, sul piano prettamente giuridico, fattispecie diverse (tratta, lavoro forzato, schiavitù o servitù e sfruttamento lavorativo), perché «non ogni forma di sfruttamento lavorativo o prestazione lavorativa in condizioni disagiate o di degrado può definirsi lavoro forzato oppure schiavistico in senso stretto» (Mongillo 2019, 632).

3. La definizione nell'ordinamento europeo e nel diritto interno

Passando al piano europeo, lo sfruttamento assume qui connotati in parte differenti e in parte simili a quelli caratterizzanti la normativa sovranazionale. Se, infatti, da un lato, anche nella normativa europea lo sfruttamento rileva nell'ambito della tratta di persone, dall'altro lato, è declinato nel limitato e specifico ambito dello sfruttamento lavorativo dei lavoratori migranti.

È la Direttiva 2009/52/CE a introdurre «norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare». Già dalla rubrica della Direttiva è possibile ricavare due dati fondamentali: innanzitutto, l'ambito di applicazione della normativa è il rapporto lavorativo, in particolare dei lavoratori irregolari sul territorio europeo, e, in secondo luogo, il tipo di approccio è repressivo, in quanto la Direttiva è incentrata sul sanzionare i datori di lavoro che assumono lavoratori migranti irregolari. Tuttavia, la *ratio legis* è prevalentemente focalizzata sul contrasto all'immigrazione irregolare all'interno dell'Unione piuttosto che sulla tutela dei diritti dei lavoratori irregolarmente assunti

(così anche Barbieri, 2010, 92, per il quale anche le norme apparentemente rivolte alla tutela del lavoratore illegalmente impiegato, in realtà sono dirette a scoraggiare i datori di lavoro nelle assunzioni).

L'impiego lavorativo, pertanto, viene preso in considerazione in relazione al fenomeno migratorio e i datori di lavoro che assumono manodopera irregolare sono sanzionati non tanto (o non solo) per il loro sfruttamento, quanto per il solo fatto di assumere manodopera irregolare. In questa prospettiva il legislatore europeo configura lo sfruttamento lavorativo come una sorta di aggravante della condotta illecita del datore di lavoro.

L'art. 2, lett. i) della stessa Direttiva 2009/52/CE, definisce le «condizioni lavorative di particolare sfruttamento», come «condizioni lavorative, incluse quelle risultanti da discriminazione di genere e di altro tipo, in cui vi è una palese sproporzione rispetto alle condizioni di impiego dei lavoratori assunti legalmente, che incide, ad esempio, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori ed è contraria alla dignità umana».

Ebbene, non v'è dubbio che, almeno da un punto di vista definitorio, la Direttiva 52 assume un ruolo di sicuro rilievo, in quanto rappresenta il primo testo normativo a fornire una definizione di sfruttamento lavorativo. L'elemento centrale nella definizione comunitaria è quello della sproporzione tra condizioni di impiego dei lavoratori regolari e di quelli assunti "in nero", che incide su vari aspetti della vita del lavoratore, quali la discriminazione di genere, l'impatto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché sulla violazione della dignità umana. E vale la pena sottolineare proprio quest'ultimo aspetto: la dignità umana è richiamata nella definizione come parametro normativo di valutazione della sussistenza delle condizioni di sfruttamento.

Tuttavia, la definizione comunitaria non stabilisce in che modo lo sfruttamento comprometta la salute, la sicurezza e la dignità dei lavoratori, lasciando ampia discrezionalità nel declinare il concetto e nel recepimento della normativa da parte degli Stati membri⁶.

⁶ Tale Direttiva è stata attuata in Italia mediante il d.lgs. n. 109/2012 (il c.d. decreto "Rosarno").

Inoltre, tale definizione di sfruttamento lavorativo esclude dal suo *focus* i casi di sfruttamento veicolati da modalità formalmente legali di assunzione del lavoratore, come ad esempio tramite contratto, circoscrivendo lo sfruttamento lavorativo solo al c.d. lavoro nero. Questa impostazione è coerente, nella prospettiva del legislatore europeo, con quella normativa tutta rivolta al tema dell'immigrazione irregolare sul territorio europeo, posto che lo straniero irregolare, se vittima di sfruttamento lavorativo, sicuramente è impiegato senza contratto di lavoro. Del resto, dalla metà del 1990 in poi, la produzione normativa europea è stata tutta incentrata sulla difesa dei confini dalle migrazioni illegali dai Paesi terzi dell'Unione: sostanzialmente, l'interesse del legislatore europeo a contrastare l'immigrazione irregolare prevale sulla lotta allo sfruttamento lavorativo (cfr. Momi, Pittalunga, 2015, 32).

Spostandoci sulla normativa nazionale, l'espressione "sfruttamento lavorativo" la ritroviamo nella legislazione sull'immigrazione irregolare e nel codice penale.

Partendo dalla prima fonte, gli artt. 12, co. 3-*ter*, lett. a), e 22, co. 12-*bis* del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico Immigrazione, d'ora in avanti TUI) si occupano dello sfruttamento lavorativo dei migranti irregolari. In particolare, l'attuale versione dell'art. 12 TUI punisce chiunque «promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato», con la previsione al co. 3 di una serie di circostanze aggravanti, tra cui, al co. 3-*ter*, proprio la finalità dello "sfruttamento lavorativo" (oltre allo sfruttamento della prostituzione e dei minori (lett. a) e di profitto anche indiretto (lett. b)). L'art. 22, invece, al co. 12-*bis*, prevede un aumento della pena (da un terzo alla metà) «se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento».

Sulla base di tali disposizioni, quindi, almeno fino al 2011, l'unica categoria di lavoratori che risultava espressamente tutelata dallo sfruttamento lavorativo nell'ordinamento italiano era costituita dagli stranieri presenti irregolarmente sul nostro territorio (sul connubio tra

sfruttamento lavorativo e immigrazione, si rinvia, *ex pluris*, a D'Acun-
to, De Siano, Nuzzo, 2017).

La svolta si ha nel 2011 con l'ingresso nel codice penale dell'art. 603-*bis*. All'interno della normativa penalistica lo sfruttamento lavora-
tivo ha assunto rilievo in relazione alla pratica di intermediazione ille-
cita di manodopera, tramite il c.d. caporale, e il successivo impiego in
condizioni di sfruttamento presso e per conto del committente/datore
di lavoro. Lo sfruttamento si estrinseca tanto nella fase esecutiva della
prestazione lavorativa – in riferimento all'orario, alla retribuzione, alle
modalità di sorveglianza e di controllo, nonché all'igiene e alla sicurez-
za del luogo di lavoro – quanto in quella relativa alle condizioni di vita
dei lavoratori reclutati.

L'introduzione nel codice penale dell'art. 603-*bis*, prima, e la sua
riforma, dopo, nel 2016, ha rappresentato, per il nostro ordinamento,
un momento storico fondamentale nella tutela delle vittime di sfrutta-
mento lavorativo e la norma costituisce oggi lo strumento cardine per
fronteggiare tale patologia.

Appare utile in questa sede ricordarne brevemente il contenuto
(per un approfondimento si rinvia, per tutti a Ferraresi, Seminara,
2022 e Giordano 2024, e, in entrambi, per ulteriori riferimenti biblio-
grafici).

L'art. 603-*bis* c.p. oltre a nominare lo sfruttamento, ne definisce il
contenuto mediante indici di sfruttamento che indicano concrete con-
dizioni lavorative e che attentano direttamente al bene giuridico della
dignità del lavoratore. Più in dettaglio, ciò che rileva ai fini dell'in-
tegrazione della condotta è che vi sia stato l'approfittamento dello sta-
to di bisogno del lavoratore e che da detto approfittamento sia stata
generata una condizione di sfruttamento lavorativo, definibile tramite
quattro indici.

Il primo indice consiste nella reiterata corresponsione di una retri-
buzione palesemente difforme dai CCNL o territoriali o in ogni caso
sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. Qui
la *ratio* è quella di tutelare il trattamento economico del lavoratore,
che ha diritto all'esatto riconoscimento del valore patrimoniale della

prestazione lavorativa, contro le pratiche c.d. sotto-retributive. Il secondo indice di sfruttamento guarda alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, a tutela della integrità psicofisica del lavoratore impiegato («la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie»). Si fa riferimento a tutte quelle modalità che violano i diritti fondamentali della persona nel senso di una reificazione del lavoratore. Il terzo indice attiene alle violazioni in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, mentre il quarto e ultimo indice attiene alla «sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti».

La dottrina penalistica si è divisa circa la natura esemplificativa o, al contrario, tassativa degli indici. Mi sento di condividere chi sostiene che si tratti di “indicatori fattuali” (così Di Martino, 2018, 1 ss.). Per questa dottrina, in sostanza, il legislatore avrebbe adottato una «definizione operativa» del concetto di sfruttamento, attraverso una tecnica legislativa atipica e inedita nel nostro ordinamento, individuando il perimetro concettuale dello stesso e gli elementi fattuali che ne indicano la ricorrenza, senza definirne rigidamente il contenuto e facendo prevalere la dimensione pragmatica su quella teorico-astratta. In altri termini, seguendo questa impostazione, sul piano penale lo sfruttamento lavorativo viene definito ricorrendo non a elementi statici, ma a circostanze di fatto (*indicators*) che indicano il contesto in cui, nella maggior parte dei casi, si verifica tale fenomeno (si veda anche Di Martino, 2019, *passim*).

Tale impostazione è stata seguita anche dalla giurisprudenza che in taluni casi arriva anche a fornire una definizione di sfruttamento lavorativo. Fra le tante pronunce (per un compiuto e critico esame della giurisprudenza intervenuta sull'art. 603-*bis*, si rinvia, in questo volume, a Donini) basti qui riportare la definizione della Suprema Corte fornita in una pronuncia del 2022, secondo cui lo sfruttamento è inteso come un «depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l'ordinamento pone a

garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato, vuoi per lo spregio dello stato psicofisico che l'applicazione della normativa sulla sua incolumità sul luogo di lavoro gli assicurerebbe, vuoi perché per avvalersi della sua prestazione egli venga costretto ad adattarsi ad una situazione alloggiativa umiliante i bisogni dell'essere umano»⁷.

4. La dimensione strutturale dello sfruttamento lavorativo e i limiti del diritto penale

Dalla rapida e sintetica ricognizione degli strumenti normativi che si interfacciano con il concetto di sfruttamento lavorativo, è possibile ricavare la seguente sintesi.

Da un punto di vista definitorio, il concetto di sfruttamento lavorativo è nominato, ma la sua definizione viene, per così dire, “circumnavigata”, nel senso che non viene mai specificato in cosa precisamente consista la condotta di sfruttamento.

Negli strumenti convenzionali internazionali, il ricorso esplicito alla locuzione “sfruttamento lavorativo” è quasi del tutto assente, mentre viene preso in considerazione per il tramite del *forced labour*, il cui concetto è stato oggetto di una costante interpretazione estensiva nel tempo, tanto nella giurisprudenza della Corte EDU, quanto da parte dell'ILO, al fine di includervi al suo interno anche forme di sfruttamento consensuale (*i.e.* di sfruttamento lavorativo). Per una prima definizione si è dovuto attendere la normativa europea, che, con la Direttiva 2009/52/CE, definisce le condizioni di “particolare sfruttamento lavorativo” e collega esplicitamente lo sfruttamento del lavoro alla violazione della dignità della persona, pur delimitando l'ambito di applicazione della definizione al solo contrasto delle migrazioni irregolari. E, infine, nel diritto interno, tutto è affidato al diritto penale.

⁷ Cass. Pen., Sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143.

Ebbene, volendo individuare un *fil rouge* tra i tre ambiti normativi (sovrnazionale, europeo e nazionale), è possibile osservare come il diritto, a qualsiasi livello, approcci il fenomeno come un fatto contingente, ossia come una relazione patologica privata da curare esclusivamente con la “medicina repressiva” del diritto penale (in tal senso Marks, 2008, 302).

Invero, la vaghezza definitoria della normativa (a partire da quella sovranazionale) va, probabilmente, attribuita a un’inerzia politica nell’affrontare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo per la sua effettiva portata; inerzia che alcuni autori (fra cui Weatherburn, 2021) rinvencono in una sorta di “tolleranza dello sfruttamento” e, in particolare, dello sfruttamento lavorativo, quasi a giustificare una “cultura” dello sfruttamento lavorativo, oramai radicata nel tessuto sociale ed economico di stampo capitalistico, testimoniata propria dalla ritrosia degli organi legislativi non solo nel fornirne una definizione, ma anche più semplicemente nell’includerlo esplicitamente tra le forme di sfruttamento esistenti. Come opportunamente osservato, «il silenzio degli interlocutori del diritto internazionale su queste logiche sistemiche è il loro silenzio sul capitalismo» (Marks 2008, 301).

E difatti, emerge sempre con più forza la dimensione strutturale del fenomeno sfruttamento lavorativo, ossia la sua natura sistemica e, addirittura, oramai necessaria rispetto alle odierne dinamiche economiche di stampo neoliberale e capitalistico, tanto da qualificarlo come un «modo di produzione», «un elemento costitutivo dello stesso rapporto di lavoro» (Rigo, 2015, 5-6).

Ne sono testimonianza anche le sempre più diffuse forme di sfruttamento del lavoro veicolato dalla tecnologia. Basti citare il fenomeno del lavoro tramite e/o su piattaforme: le piattaforme incentivano la dilatazione del tempo-lavoro *ad libitum*, stabiliscono compensi a cottimo, di entità molto esigua e, talvolta, non corrisposta e applicano sistemi di controllo dei lavoratori illeciti, invadenti e massivi, che si estendono anche oltre l’attività lavorativa, realizzando modalità di sfruttamento più “moderne” e sofisticate rispetto a quelle tradizionali.

Per alcuni versi, il lavoro digitale, nell’accezione del lavoro di piat-

taforma, rappresenta l'apoteosi dell'affermazione dell'autonomia della *lex mercatoria* sulla politica e sulla ragion di Stato, del mercato come «nuovo Leviatano», di cui il sociologo tedesco Max Weber già un secolo fa ne preconizzava i rischi sulla società. «Dove il mercato è lasciato alla propria autonomia – scriveva Weber – tiene conto soltanto della dignità della cosa e non della persona, non dei doveri di fratellanza e di pietà, non dei primordiali rapporti umani che si basano su comunanze personali» (1995, 314).

Sostanzialmente i rapporti sociali si sono adeguati all'economia di mercato, determinando una progressiva e inesorabile destrutturazione del mercato del lavoro, spinto verso una flessibilizzazione e deregolamentazione dell'attività lavorativa anche mediante pratiche di esternalizzazione della manodopera e di *dumping* produttivo. E la segmentazione e il dilatarsi delle catene produttive, specie nelle c.d. catene globali di fornitura, porta con sé inevitabilmente un aumento del lavoro sfruttato, che si nasconde ai livelli di filiera più bassi o intermedi (cfr. Brino, 2019, 553 ss.; Ferrante, 2018, 1061 ss. e Mongillo, 2019, 630 ss.); anzi, spesso, lo spostamento “a valle” dello sfruttamento costituisce una vera e propria politica d'impresa (in tal senso Buccellato, Rescigno, 2015). Nello “sfruttamento *smart*” o “digitale” i meccanismi di sfruttamento si celano dietro nuove forme contrattuali (laddove presenti, visto che perlopiù si tratta di lavoratori irregolari), nuove modalità di realizzazione della prestazione e, perfino, dietro un nuovo linguaggio⁸, riproducendo e, addirittura, estremizzando i medesimi effetti dello sfruttamento “analogico”.

Non è un caso che, in gergo non tecnico, si utilizza il termine “caporalato digitale” per riferirsi a quelle forme di sfruttamento realizzate per mezzo delle piattaforme digitali. Qui l'approfittamento della vulnerabilità è opacizzato dall'auto-reclutamento del lavoratore (iscrizione alla piattaforma) e lo sfruttamento è schermato dalla piattaforma

⁸ Nel mercato del lavoro digitale, il lavoratore diventa un turco (*turk* in ATM), un coniglietto (*rabbit* in TaskRabbit), un *gig*, un *rider*, *user*, etc.; la mansione diventa un compito (*task*); il licenziamento diventa una disattivazione dell'*account* e la valutazione del rendimento un sistema reputazionale di *rating*.

digitale (in proposito cfr. Inversi, 2021, 335 ss., Galluccio, 2021, 105 ss.; Tomasinelli, 2020, 863 ss.; Cassano, 2020, 655 ss.; Merlo, 2020).

Ebbene, una realtà così complessa non va affrontata solo su un piano criminale (anche con la costruzione di fattispecie penali *ad hoc*, come il nuovo art. 603-*bis* c.p.), assolutamente non adeguato a garantire tutele effettive ai lavoratori sfruttati (in tal senso, fra gli altri, Torre, 2018, 289 ss. e Id., 2020, 72 ss.). Insistere solo sull'opzione penale equivale a una sorta di ammissione di impotenza e, quindi, a una fuga dai problemi da affrontare, ignorando (dolosamente) le dinamiche strutturali e sistemiche dell'attuale sistema economico e impedendo di svelare la vera essenza dello sfruttamento come questione di giustizia sociale e di giustizia distributiva, che lo rende necessariamente una questione politica.

Il diritto deve, allora, estendere la considerazione del fenomeno oltre il diritto penale per coinvolgere altre branche normative, *in primis* il diritto del lavoro (oltre che il diritto migratorio), altrettanto in grado (e meglio) di predisporre strumenti idonei a tutelare i diritti fondamentali – in via preventiva - e ad attuare giustizia sociale. Va superata l'evidente discrepanza tra la realtà materiale e sociale del fenomeno e le norme (penali) che pretendono di regolarlo, attraverso il ricorso a strumenti che siano innanzitutto di garanzia nei confronti dei lavoratori.

Perché se è vero che l'art. 603-*bis* c.p. costituisce il punto più alto della parabola repressiva ascendente che ha riguardato il nostro ordinamento nel contrasto allo sfruttamento lavorativo, ponendo a fondamento la tutela della dignità della persona, è anche vero che questa tutela non può essere garantita solo con la repressione penale, ma anche (e soprattutto) attraverso la riaffermazione della centralità del diritto del lavoro, nonché attraverso il potenziamento di misure di protezione sociale.

Del resto, la dignità è il referente teleologico del diritto del lavoro, quale prototipo di libertà fondamentale e (soprattutto) limite all'esercizio dell'iniziativa imprenditoriale; il diritto del lavoro «è sempre stato sensibile all'idea di dignità» (Napoli, 2011, VIII). La sottopo-

sizione a condizioni di sfruttamento viola la dignità del lavoratore, perché impedisce la sua libera ricerca di una vita decorosa, in correlazione al suo progetto di benessere e felicità. La mortificazione di una equa retribuzione o la sottoposizione a turni di lavoro massacranti o comunque inidonei ad assicurare al lavoratore un delicato equilibrio tra lavoro e socialità rappresentano condizioni di violazione del senso ultimo del lavoro. E a nulla rileva il consenso del lavoratore che va visto come condizione, sì, necessaria ma non sufficiente per la legittimità dei comportamenti datoriali. È certamente necessario poiché se manca, indipendentemente dalle condizioni di lavoro, significa che il lavoro è forzato, ma non è, di per sé, sufficiente a giustificare alcuni accordi di lavoro: ai lavoratori non può essere negata la protezione del diritto del lavoro per il fatto di aver acconsentito ad accettare condizioni inferiori al minimo o di lavorare illegalmente. Certamente le persone possono acconsentire allo sfruttamento, ma non può ignorarsi che il consenso viene dato in presenza di condizioni di vulnerabilità: indigenza e mancanza di alternative, politiche migratorie coercitive o altri vincoli. Ne consegue che, pur in presenza del consenso, si concretizzano forme di sfruttamento strutturale, incluso abusi della vulnerabilità del lavoratore e violazione della sua dignità.

5. L'importanza di un approccio multidimensionale e la costruzione di una nozione generale di sfruttamento lavorativo

È necessario, dunque, che il diritto sviluppi un nuovo approccio al tema, multidimensionale, come già evidenziato in un'ampia riflessione già avviata insieme ad altre colleghe (in particolare, Laura Calafà, Silvia Borelli, Stella Laforgia, Maura Ranieri, in un numero monografico di *Lavoro e Diritto*, 2021, n. 2) con cui abbiamo coniato la nozione di "sfruttamento intersezionale" per esprimerne proprio la multidimensionalità disciplinare dello sfruttamento, in cui si intersecano e rilevano fattori di natura culturale, etnica, sociale, economica e anche di genere (per una disamina più puntuale, cfr. Calafà, 2021, 2, 193 ss.). Un tale

approccio mette bene in evidenza come il governo e la lotta allo sfruttamento lavorativo, quale vero e proprio sistema di produzione, deve essere affidato anche (e soprattutto) a serie e strutturali politiche pubbliche in campo economico e sociale.

Questa impostazione, in qualche modo, supera la prima teorizzazione di Marx sullo sfruttamento, troppo concentrata sui rapporti microeconomici tra capitalista e proletario e poco attenta ai rapporti macroscopici della distribuzione della proprietà nella società (questa l'analisi di Roemer, 1982, 136, uno dei più importanti teorici dello sfruttamento strutturale; per la ricostruzione del dibattito filosofico, si veda da ultimo Gonnelli, 2023).

Indubbiamente all'elaborazione teorica di Marx va riconosciuto il merito di aver posto il lavoro al centro delle riflessioni sullo sfruttamento e di averne indagato la natura all'interno di rapporti giuridici che, formalmente, sono leciti e legittimi, ma che nella sostanza celano iniquità e sfruttamento. Per la prima volta, Marx teorizza lo sfruttamento non come un atteggiamento individuale moralmente riprovevole e/o illegittimo, ma derivante da un assetto di relazioni economiche e sociali pienamente legittimate dall'ordinamento giuridico, dove lo scambio di lavoro non è coercitivo, ma anzi è contrattualizzato in un determinato rapporto lavorativo. Ma l'indagine è condotta su un piano astratto, nel senso che riguarda non solo e non tanto il "lavoro astratto", ma anche, e soprattutto, il "lavoratore astratto". Lo sfruttamento del lavoro, cioè, è riferito all'uomo-che-lavora (uomo, bianco e salariato), considerato in astratto, seppur storicamente collocato, senza avere riguardo alle peculiarità dei singoli lavoratori (età, genere, *status* sociale e giuridico): lo sfruttamento lavorativo è concepito come sfruttamento di una classe, quella operaia, e non del singolo uomo o del singolo lavoratore. È del trascurata (e non poteva essere diversamente in quell'epoca) quella multidimensionalità prima richiamata.

Oggi, nell'attuale scenario socio-economico, quella impostazione teorica va perlomeno integrata, prospettandone una più complessa e generale che tenga conto delle peculiarità della persona lavoratrice (età, etnia, genere, settore produttivo in cui è inserito, ad esempio), co-

sì da considerare le “forme contemporanee” di sfruttamento lavorativo e l’ampiezza dei fattori che incidono e rilevano nella tematica dello sfruttamento (cfr. Casadei, 2020). Ciò significa guardare alla sfruttamento lavorativo non semplicemente come l’appropriazione di un plus-prodotto o di un plus-lavoro (secondo l’impostazione marxiana), ma piuttosto come l’esercizio di un comando che produce determinati effetti sulle condizioni di lavoro e di vita e che possono essere contestate come inaccettabili da parte dei lavoratori stessi. E in questa prospettiva ben si inserisce anche quel pensiero femminista (Delphy, 2020) che contrappone la teoria generale dello sfruttamento, inclusiva del lavoro gratuito delle donne, alla teoria dello sfruttamento marxiana, definita dall’Autrice “teoria particolare dello sfruttamento”. Secondo questa dottrina, «la teoria del plusvalore pregiudic[a] la percezione di altri modi di sfruttamento e, in ultima analisi, la comprensione dello sfruttamento in generale e di ciascuno in particolare» (82).

Ecco allora che diventa fondamentale, oggi più del passato, individuare gli elementi di una definizione operativa di sfruttamento come nozione generale, ma non per mero “esercizio accademico”, quanto piuttosto per superare le numerose difficoltà che in concreto si riscontrano nell’emersione e nel contrasto di un fenomeno oramai trasversale e non più limitato a uno specifico settore produttivo (tradizionalmente quello agricolo connesso alla manodopera straniera, su cui cfr. Caprioglio, Rigo, 2020, 33 ss.), nonché nella protezione dei diritti delle sue vittime, anche in una lettura di genere (su cui si rinvia a Giammarinaro, 2022, 112).

L’assenza di una definizione chiara di sfruttamento rende difficile tracciare il confine tra lo sfruttamento in termini di violazione dei diritti del lavoro e lo sfruttamento estremo equivalente al lavoro forzato. Non può ignorarsi, infatti, l’esistenza di un *continuum* di esperienze che vanno dal lavoro dignitoso attraverso piccole e grandi violazioni del diritto del lavoro, fino allo sfruttamento estremo sotto forma di lavoro forzato. E il tema del *continuum* non riguarda solamente il tipo e l’intensità della lesione dei diritti del lavoratore, ma si riflette, in maniera identica, sul problema della libertà e volontà del soggetto sfrutta-

to all'interno del rapporto di lavoro, sicché la distinzione tra lavoro libero e lavoro coatto, a sua volta, non è netta, ma frammentata in una pluralità di situazioni intermedie rispetto alle quali l'ordinamento è chiamato anzitutto a prendere una posizione in termini di liceità o illiceità e poi, qualora propenda per la seconda, a valutare come intervenire.

Non è un'operazione certamente semplice – si è ben consapevoli –, soprattutto per la difficoltà di dover discernere debitamente tra sfruttamento – magari “ingiusto” – ma accettabile in un determinato contesto economico-sociale e invece sfruttamento “illecito” e meritevole di essere sanzionato. O ancora per le difficoltà rinvenienti dalla necessità di una efficace (e non facile) identificazione dei criteri da utilizzare per valutare la differente intensità delle violazioni dei diritti dei lavoratori che possono essere latamente ricondotte al concetto di sfruttamento, al fine di adeguarvi la risposta dell'ordinamento.

Ma non si tratta di ostacoli insormontabili, specie se si considerano i vantaggi di una nozione generale di sfruttamento lavorativo.

La “tipizzazione” in via autonoma dello sfruttamento lavorativo consentirebbe, infatti, di ricondurre il tema all'area del diritto del lavoro, con tutte quello che ne consegue sul piano delle tutele per le vittime, rendendo più agevole leggere i fenomeni dello sfruttamento nella loro dimensione concreta e nel carattere sistemico, guardando – al di là di un rapporto formalmente consensuale – al tempo effettivamente lavorato e al salario realmente percepito, alle condizioni ambientali e personali dei lavoratori, agli effetti dannosi per la loro integrità psico-fisica, tutte condizioni che finiscono, di fatto, per rendere lo scambio, concluso dai lavoratori e datori di lavoro, non libero.

Sarebbe, così, più facile “smascherare” tutti quei settori produttivi caratterizzati da crescenti tassi di vulnerabilità (da quelli dei servizi e di cura a quelli della produzione manifatturiera, dall'edilizia alla ristorazione e all'industria turistica, sino alla logistica) e all'interno dei quali è in atto un continuo processo di erosione dei diritti del lavoro, un intollerabile *vulnus* ai diritti tutelati costituzionalmente (cfr. Marengoni 2021, 481 ss.), in un totale spregio della legalità e della dignità della

persona lavoratore (immigrata o meno diventa indifferente), dignità che resta il parametro costituzionale fondamentale per valutare (e limitare) la libertà contrattuale (in tal senso anche Genovese, Santoro, 2018, 549; in proposito cfr. Veneziani, 2011, 9).

Bibliografia

- Arneson R. J. (2016), *Exploitation, Domination, Competitive Markets, and Un-fair Division*, in *The Southern Journal of Philosophy*, 54, 1, 9 ss.
- Arneson R. J. (1992), *Exploitation*, in Becker L. C. (a cura di), *Encyclopedia of Ethics*, Garland, New York, 350 ss.
- Barbieri M. (2010), *L'intervento comunitario di contrasto al lavoro nero alla luce dell'esperienza italiana*, in *RIDL*, 3, 71 ss.
- Brino V. (2019), *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *LD*, 3, 533 ss.
- Buccellato F., Rescigno M. (a cura di) (2015), *Impresa e "forced labour": strumenti di contrasto*, il Mulino, Bologna.
- Calafà L. (2021), *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *LD*, 2, 193 ss.
- Caprioglio C., Rigo E. (2020), *Lavoro, politiche migratorie e sfruttamento: la condizione dei braccianti migranti in agricoltura*, in *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, 3, 33 ss.
- Casadei T. (2020), *Schiavitù contemporanee, tratta e regolarizzazione dei migranti*, reperibile al sito: https://www.storialavoro.it/fileadmin/user_upload/Casadei.pdf.
- Cassano G. (2020), *"Uber" e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, 5, 655 ss.
- D'Acunto S., De Siano A., Nuzzo V. (a cura di) (2017), *In cammino tra aspettative e diritti. Fenomenologia dei flussi migratori e condizioni giuridica dello straniero*, ESI, Napoli.
- Delphy C. (2020), *Per una teoria generale dello sfruttamento. Forme contemporanee di estorsione del lavoro*, Ombre Corte, Verona.
- Di Martino A. (2019), *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, il Mulino, Bologna.
- Di Martino A. (2018), *Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfrutta-*

- mento nell'art. 603-bis c.p., in *Archivio Penale*, 3, 1 ss.
- Ferrante V. (2018), *Appalti, Supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro "schiavistico"*, in *ADL*, 4-5, 1061 ss.
- Ferraresi M., Seminara S. (a cura di) (2022), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press.
- Galluccio A. (2021), *Misure di prevenzione e "caporalato digitale": una prima lettura del caso Uber Eats*, in *DLRI*, 1, 105 ss.
- Galluccio A. (2017), *Tratta di persone e sfruttamento lavorativo: a Strasburgo si fa sul serio*, in *RIDPP*, 3, 1196 ss.
- Genovese D., Santoro E. (2018), *L'art 18 (t.u. immigrazione) e il contrasto allo sfruttamento lavorativo: la fantasia del giurista tra libertà e dignità*, in *DLRI*, 3, 543 ss.
- Giammarinaro M. G. (2022), *Un'analisi di genere dello sfruttamento in agricoltura*, in *SLAVES NO MORE* (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste*, I Rapporto, Roma, 111 ss., reperibile al sito:
<https://www.unisalento.it/documents/20152/7497521/Slaves+no+more++Rapporto+2022.pdf/8f11f478-370d-337c-d911-a893da447bb7?version=1.0&download=true>.
- Giordano V. (2024), *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in *Sistema penale*, 30 aprile, reperibile al sito: [1714464937_giordano-bene-giuridico-caporalato.pdf](https://www.sistemapenale.it/documenti/1714464937_giordano-bene-giuridico-caporalato.pdf) ([sistemapenale.it](https://www.sistemapenale.it)).
- Gonnelli E. (2023), *Il concetto di sfruttamento nell'immaginario giuridico un'ermeneutica per ripensare lo sfruttamento lavorativo nell'ordinamento italiano*, Tesi di dottorato, ciclo XXXV.
- ILO, Walk free, OIM (2017), *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, Geneva, reperibile al sito:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf.
- Inversi C. (2021), *Caporalato digitale: il caso "Uber Italy Srl"*, in *LD*, 2, 335 ss.
- Marengoni V. (2021), *Lo sfruttamento lavorativo dei migranti e il "vulnus" ai diritti umani fondamentali*, in *dirittifondamentali.it*, 1, 481 ss.
- Marx K. (1974), *Il Capitale*, Libro primo, Unione tipografica-editrice torinese, Torino.
- Marks S. (2008), *Exploitation as an International Legal Concept*, in Marks S. (a cura di), *International Law on the Left. Re-examining Marxist Legacies*,

- Cambridge University Press, Cambridge, 281 ss.
- Merlo A. (2020), *Il contrasto dello sfruttamento del lavoro e al "caporalato" dai braccianti ai riders. La fattispecie dell'art. 603 bis cp e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli, Torino.
- Momi C., Pittalunga C. (2015), *L'impatto della Direttiva 52/2009/CE sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo tra i braccianti agricoli*, in Rigo E. (a cura di), *Leggi, migranti e caporali, Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Giuridica, Pisa, 31 ss.
- Mongillo V. (2019), *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*, in *RTDPE*, 3-4, 630 ss.
- Napoli M. (2011), *Prefazione. La dignità*, in Napoli M. (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, Milano, II ss.
- Roemer J. E. (1982), *A General Theory of Exploitation and Class*, Harvard, Cambridge.
- Rigo e. (2015), *Introduzione. Lo sfruttamento come modo di produzione*, in Id. (a cura di), *Leggi, migranti e caporali, Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Giuridica, Pisa, 5 ss.
- Russo D. (2017), *Lo sfruttamento del lavoro negli stati membri del consiglio d'Europa: una riflessione a margine del caso Chowdury*, in *RDI*, 3, 834 ss.
- Scognamiglio R. (1990), voce *Lavoro subordinato I*, in *EGT*, XVIII, 1 ss.
- Starita M. (2019), *Il divieto di lavoro forzato nel diritto internazionale*, in Beria di Argentine C. (a cura di), *Impresa, mercato e lavoro schiavistico: alla ricerca di regole efficaci*, Giuffrè, Milano, 75 ss.
- Tomasinelli E. (2020), *La tutela penale dei "riders" tra "gig-economy" e caporalato digitale*, in *RP*, 10, 863 ss.
- Torre V. (2018), *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *DLRI*, 2, 289 ss.
- Torre V. (2020), *L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *LLI*, 2, II, 72 ss.
- Veneziani B. (2011), *Il lavoro tra l'ethos del diritto e il pathos della dignità*, in Napoli M. (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, Milano.
- Weatherburn A. (2021), *Labour Exploitation in Human Trafficking Law*, Intersentia, Cambridge.
- Weber M. (1995), *Economia e società. Economia e tipi di comunità*, vol. II., Edizioni di Comunità.

Riflessioni giuslavoristiche sul reato di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente

ANNAMARIA DONINI

Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università di Genova

SOMMARIO: 1. Introduzione: una questione giuslavoristica? – 2. Funzione e caratteristiche degli indici di sfruttamento. – 3. L'indice di sfruttamento retributivo. – 3.1. I contratti collettivi-parametro per valutare la palese difformità della retribuzione. – 3.2. Il criterio della sproporzione rispetto a qualità e quantità di lavoro. – 4. Approfittamento dello stato di bisogno e rilevanza dell'indigenza. – 5. Riflessioni conclusive: il posto per il diritto del lavoro.

1. Introduzione: una questione giuslavoristica?

Dalla prospettiva giuridica, e giuslavoristica in particolare, la tematica dello sfruttamento lavorativo è insidiosa e sfuggente. Lo svolgimento di attività lavorativa in condizioni di sfruttamento integra intuitivamente una situazione di sicuro interesse per il diritto del lavoro. Cionondimeno, il *vulnus* ai diritti individuali derivante dalla sottoposizione a condizioni degradanti nell'esecuzione del lavoro non trova corrispondenza in una fattispecie giuridica unitaria, che, ove si configuri, dia luogo a responsabilità contrattuale del datore di lavoro. Il diritto del lavoro compone piuttosto un sistema articolato di norme precettive e inderogabili che introducono numerose regole per lo svolgimento del lavoro e, in caso di mancato rispetto di tali regole, prevedono conseguenze sul piano contrattuale e in relazione alle posizioni giuridiche dei prestatori. Soltanto per alcune specifiche violazioni ritenute più gravi o comunque meritevoli di un intervento pubblico di tipo afflittivo, è prevista l'azione del diritto sanzionatorio (penale e amministrativo) del lavoro (Novella 2017).

L'assenza di una fattispecie giuslavoristica unitaria di "sfruttamen-

to lavorativo” è accolta da alcuni con favore, ritenendosi che sia metodologicamente errato attribuire un disvalore sul piano giuridico a ciò che costituisce la condizione normale nei rapporti di lavoro nelle economie contemporanee (il fatto che un’impresa “sfrutti” il lavoro altrui ricavandone un valore ulteriore generatore di profitto, cfr. Barbieri 2019, 168 s.). L’assenza di una fattispecie è al contrario considerata un ostacolo per gli obiettivi di tutela del lavoro da chi ritiene che sia necessario costruire sul piano normativo o interpretativo una nozione di sfruttamento che sia «una sorta di paradigma omnicomprensivo [...] utile anche all’attività di vigilanza e, quindi, di prevenzione» (D’Onghia, Laforgia 2021, 2, 251). Tale seconda prospettiva si fonda sul fatto che nell’ordinamento nazionale e in quello sovranazionale si ricavano numerose indicazioni utili per coordinare gli strumenti giuridici disponibili per la prevenzione e il contrasto al fenomeno sociale del lavoro in condizioni di sfruttamento (Calafà 2021, 193 ss.).

L’intervento legislativo più rilevante è senza dubbio quello che ha sede entro i confini del diritto penale. Sono state infatti individuate diverse fattispecie criminose collegate al fenomeno dell’utilizzo del lavoro in condizioni di grave o assoluta compressione dei diritti fondamentali della persona e *in primis* della possibilità di definire in libertà il proprio destino personale e professionale. Tra queste si annoverano i reati di riduzione in schiavitù (art. 600 cp) e di tratta di persone finalizzata allo sfruttamento lavorativo (art. 601 cp); a cui si aggiungono i reati disciplinati nel Testo unico Immigrazione, e in particolare l’art. 22, comma 12, da leggersi assieme all’aggravante prevista al comma 12 bis, avente ad oggetto l’occupazione irregolare di manodopera sul territorio in condizioni di sfruttamento. Accanto a tali fattispecie delittuose, l’art. 603 bis cp, “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, si rivela meritevole di particolare attenzione in quanto fotografa le situazioni in cui la naturale differenza di forze tra le parti del contratto di lavoro si trasforma in oppressione e negazione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano.

Quest’ultima ipotesi delittuosa presenta problematiche interpretative e applicative derivanti dalla parziale sovrapposizione con gli altri

reati collegati alle condizioni degradanti di impiego della forza lavoro, da cui può derivare, talora, un rischio di compromissione dell'efficacia dell'azione penale¹, e altre volte, all'opposto, un pregiudizio alla tutela del diritto di difesa². Nonostante tali aspetti critici, il numero dei procedimenti penali nei quali l'art. 603 bis cp è stato contestato, da solo o in concorso con altri reati, è cresciuto significativamente dopo la riforma del 2016³ e si mantiene elevato, attestandosi su livelli superiori rispetto a quelli relativi a fattispecie analoghe in altri paesi europei (Cucinotta 2023, 1001 s.). Tuttavia, la capacità della fattispecie penale di realizzare un'efficace azione punitiva e deterrente rispetto ai fenomeni più gravi presenta rilevanti limiti perché l'accertamento del reato risulta più facile nei confronti di realtà imprenditoriali piccole o medie che utilizzano o reclutano manodopera all'interno di complesse catene di produzione, con un effetto di deresponsabilizzazione degli operatori economici al vertice (Braschi 2022, 92 ss. e ulteriori riferimenti ivi indicati).

Sebbene non sia possibile far derivare dai tratti caratterizzanti l'ipotesi delittuosa una fattispecie giuslavoristica di sfruttamento del lavoro, è ugualmente utile osservare l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 603 bis cp al fine di verificare se esistano nessi o elementi di continuità tra l'area della repressione penale e quella della regolazione dei rapporti di lavoro. L'interrogativo sorge in ragione del fatto che alcuni elementi di disciplina del rapporto di lavoro assumono rilevanza ai fini della configurazione del reato (v. § 2 e § 3). L'analisi pertanto

¹ Secondo Gonnelli - Santoro 2024, 40 s., sarebbero ad esempio rare le imputazioni per il reato di tratta di persone («al fine di indurle o costringerle a prestazioni lavorative, sessuali, ovvero all'accattonaggio») che viene prevalentemente inteso dalla giurisprudenza come un reato volto a reprimere fenomeni transnazionali, sebbene tra le condotte integranti il reato, accanto all'introduzione nel territorio nazionale, vi siano anche il reclutamento, il trasporto, l'ospitalità e la cessione di autorità.

² Un procedimento penale per il reato di cui all'art. 22, co 12 bis TUI e all'art. 603 bis cp potrebbe determinare un'ipotesi di violazione del principio del *ne bis in idem*, cfr. Gonnelli - Santoro 2024, 40.

³ Gonnelli - Santoro 2024, 32 ss. e 46; ma non sono pochi i casi di archiviazione o assoluzione.

non potrà che prendere avvio dagli elementi che denotano la sussistenza del fatto tipico sia per quanto riguarda il reato di intermediazione illecita, sia per quello di sfruttamento del lavoro (introdotto dalla l. n. 199/2016): lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sfruttamento e l'approfittamento dello stato di bisogno in cui versa la persona sfruttata.

2. Funzione e caratteristiche degli indici di sfruttamento

Il primo dei due elementi costitutivi della fattispecie penale descritta dall'art. 603 bis cp è integrato quando una persona recluta lavoratori al fine di destinarli al lavoro presso altri (comma 1, n. 1), oppure li utilizza, assume o impiega direttamente, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento (comma 1, n. 2). Sebbene entrambe le ipotesi di reato siano dolose, il requisito soggettivo si configura diversamente. Per il reato di intermediazione illecita di cui al punto 1 è richiesto il dolo specifico perché la condotta di reclutamento assume rilievo soltanto se realizzata *allo scopo* di destinare qualcuno al lavoro in condizioni di sfruttamento. Non è pertanto sufficiente che si recluti una persona approfittando dello stato di bisogno, ma dovrà essere provata la consapevolezza da parte dell'intermediario delle condizioni di sfruttamento in cui il prestatore è, o potrebbe essere, impiegato⁴. È stato infatti evidenziato dalla dottrina che, trattandosi di un reato di mero pericolo per la "personalità individuale" dei lavoratori (come si può ricavare dalla collocazione del reato tra i delitti contro la persona e segnatamente tra i delitti contro la personalità individuale), non sarebbe necessario che le condizioni di sfruttamento lavorativo si siano effettivamente realizzate (così per Tordini Cagli 2017, 627 s.). È invece richiesto il dolo generico per quanto concerne il reato di cui al punto 2: il

⁴ Più frequentemente risulta la piena conoscenza delle condizioni di lavoro, o addirittura il contributo reso dall'intermediario per renderne possibile la realizzazione (ad esempio con la gestione dei pagamenti), v. Cass. Pen., sez. IV, 5 maggio 2023, n. 18932.

requisito soggettivo di imputazione sussisterà quando il datore di lavoro abbia la coscienza e la volontà di adibire i lavoratori a condizioni di sfruttamento.

L'aspetto che presenta i profili più interessanti dal punto di vista dell'analisi giuslavoristica è tuttavia quello relativo all'elemento oggettivo della sottoposizione dei lavoratori a condizioni di sfruttamento. La struttura del reato non contempla una vera e propria definizione di tale elemento, ma procede con l'individuazione di una serie di situazioni relative alle modalità di esecuzione del lavoro che non sono parte del fatto tipico ma assumono rilevanza per l'accertamento in giudizio dello sfruttamento. Il comma 3 dell'art. 603 bis cp elenca quattro indici sintomatici dell'assoggettamento dei lavoratori a condizioni di sfruttamento. Si tratta di violazioni relative ad aspetti cruciali nell'esecuzione del rapporto di lavoro, quali l'importo della retribuzione erogata, l'orario di lavoro e i tempi di riposo, la sicurezza sul lavoro, e le condizioni cui sono sottoposti i lavoratori in particolare per quanto concerne la sorveglianza e gli alloggi forniti.

Nei provvedimenti è ricorrente l'affermazione secondo cui gli indici non fanno parte del fatto tipico ma costituiscono linee guida interpretative per il giudice con l'obiettivo di facilitare la prova delle condizioni di sfruttamento⁵ (le posizioni della dottrina appaiono più sfumate sul punto; in senso critico, v. Tordini Cagli, 2017, 632 ss.; Padovani, 2016). La ragione di una tecnica legislativa che rinuncia a definire una fattispecie astratta e preferisce tratteggiare il delitto per via di fatti selezionati in quanto rivelatori di sfruttamento sembra potersi ravvisare nella necessità di garantire un'efficacia repressiva adeguata ai fenomeni socio-economici «più "intrattabili", socialmente inaccettabili» a cui il reato è rivolto (di Martino 2018, 12 e ss.; di Martino 2019). Il legislatore penale si mostra dunque consapevole del fatto che le manifestazioni dello sfruttamento lavorativo sono multiformi e mutevoli e difficilmente circoscrivibili in un fatto tipico delineato secondo le modalità tradi-

⁵ *Ex multis*, Cass. Pen., sez. IV, 7 marzo 2023, n. 9473; Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022 n. 7861.

zionali⁶; da questa consapevolezza discende inevitabilmente l'attribuzione di un ruolo essenziale alla valutazione giudiziaria degli elementi sintomatici.

Non trattandosi di aspetti integranti il fatto tipico, non è richiesta la necessaria concorrenza di tutti gli indici, ma è sufficiente la sussistenza di una soltanto delle situazioni individuate. Nella prassi applicativa, tuttavia, è raro che l'accertamento del reato derivi dalla ricorrenza di un solo indice⁷. La maggioranza dei provvedimenti che ravvisano lo sfruttamento lavorativo sia a fini dell'imputazione del reato, sia ai fini dell'applicazione di misure cautelari, descrive situazioni di gravità estrema nelle quali si configurano tutti gli indici: ambienti insalubri, condizioni abitative e lavorative assolutamente degradanti, elevati pericoli per la sicurezza in relazione alle più elementari norme prevenzionistiche, come quelle relative all'impianto elettrico, limitato accesso all'acqua potabile, mancanza di visite mediche, retribuzioni estremamente basse o erogate in importo fisso a fronte di una disponibilità sostanzialmente continua⁸. Proprio perché si tratta di indici che hanno valore parametrico e non definitorio, non è infrequente una valutazione complessiva e trasversale della "gravità indiziaria" degli elementi raccolti: ad esempio, la differenza tra retribuzione erogata e contratto collettivo viene valutata in maniera meno precisa e rigorosa se ricorrono altri indici espressivi di una situazione lavorativa degradante⁹.

Gli indici, inoltre, non sono un novero chiuso e tassativo, ma pos-

⁶ Secondo Cass. Pen., sez. II, 28 novembre 2024, n. 43662, non rientrano nella fattispecie fenomeni di sfruttamento che abbiano ad oggetto il lavoro intellettuale giacché il reato sarebbe finalizzato a perseguire soltanto lo sfruttamento della manodopera «termine semanticamente legato alla manualità...nome collettivo all'interno del quale l'individuo e le sue capacità perdono significato a fronte della potenzialità produttiva che il gruppo di lavoratori può esprimere». Nel lavoro intellettuale invece «l'intelletto e il suo uso costituiscono elemento identificativo ed individualizzante che non può essere svilito, disperdendolo nella categoria generica della manodopera».

⁷ Evenienza rara ma non impossibile, cfr. Cass. Pen., sez. IV, 23 febbraio 2021, n. 6905, in cui viene ritenuto sufficiente l'indice di sfruttamento retributivo.

⁸ V. ad es., Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2024 n. 9189; Cass. Pen., sez. IV, 17 marzo 2021, n. 10188.

⁹ Ad es., Cass. Pen., sez. IV, 10 settembre 2021, n. 33600.

sono al contrario essere affiancati da altre circostanze che abbiano la medesima capacità di definire la condotta di sfruttamento. La Cassazione penale su questo aspetto non ha dubbi e ammette che l'elenco degli indici di sfruttamento non abbia «carattere tassativo, potendo il giudice individuare ulteriori condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore»¹⁰. Questo consente di non appiattare la valutazione giudiziaria sull'esatta corrispondenza delle circostanze di fatto ai tratti con cui sono descritti gli indici nella disposizione normativa, e di apprezzare ulteriori aspetti relativi allo svolgimento del rapporto di lavoro sulla base dei quali, a seconda del contesto, può emergere l'impiego diretto o indiretto di lavoro in condizioni di sfruttamento.

In alcune vicende relative al lavoro su piattaforma digitale, ad esempio, è stato considerato un più ampio novero di situazioni. Sia il provvedimento del Tribunale di Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber eats stato condannato per sfruttamento lavorativo¹¹, sia la sentenza del Tribunale di Milano¹², con cui è il rappresentante legale della società che si occupava di fornire manodopera per Uber eats, hanno fatto ricorso ad un insieme ampio di elementi di fatto non puntualmente riconducibili alla formulazione letterale della norma. Sebbene abbia concorso a determinare questo esito anche la particolarità dei rapporti di lavoro su piattaforma – che sul piano formale hanno natura di contratti di lavoro autonomo, mentre gli indici prendono a modello il lavoro subordinato –, i provvedimenti costituiscono lo stesso un buon esempio del carattere aperto dell'elenco indiziario.

La retribuzione, ad esempio, non viene rapportata agli importi previsti dalla contrattazione collettiva, come sarebbe richiesto dal

¹⁰ Cass. Pen., sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143; Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7857; Cass. Pen., sez. IV, 11 novembre 2022, n. 3941.

¹¹ In virtù del fatto che l'attività economica di Uber aveva agevolato la commissione del reato di cui all'art. 603 bis cp da parte di alcune società intermediarie, T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9.

¹² T. Milano, sezione GUP, 15 ottobre 2021, commentata da Brambilla 2022, 149 ss.

comma 3, punto 1; viene invece considerato il «pagamento a cottimo (3 euro a consegna) effettuato a prescindere dalle condizioni di luogo (durata del tragitto) e di tempo (orario notturno condizioni atmosferiche)»¹³, il trattenimento delle mance, il mancato versamento della ritenuta d'acconto, l'inserimento di "malus" ossia di decurtazioni della retribuzione «attraverso la contestazione di comportamenti non conformi tenuti, in realtà inesistenti, per contrarre ulteriormente la retribuzione mensile dovuta»¹⁴. Per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza, acquista rilievo indiziario non solo la violazione sistematica delle norme a tutela della salute e sicurezza (che giunge fino all'imposizione dell'utilizzo del telefono cellulare durante la pedalata¹⁵) ma altresì «la richiesta di un numero di prestazioni non compatibile con una tutela minima delle condizioni fisiche»¹⁶.

Queste ipotesi di applicazione "estensiva" degli indici elencati nel comma 3 confermano che lo sfruttamento si possa declinare con modalità differenti a seconda delle specificità dell'organizzazione del lavoro nel settore o nell'azienda, purché risultino pregiudicati i diritti dei lavoratori nei macro-ambiti di disciplina considerati dalla legge (retribuzione, orario, sicurezza e condizioni di lavoro). Dall'analisi dei provvedimenti si ricava che i giudici effettuano valutazioni combinate e complessive dei diversi indici e non si limitano a registrare le ipotesi di inosservanza delle regole per il lavoro, passibili di sanzioni penali e/o amministrative, ma le valutano nel solco degli elementi costitutivi dell'intera fattispecie di reato. La prassi applicativa sembra sgombrare il campo dai timori relativi ad un ricorso alla fattispecie penale di cui all'art. 603 bis cp per singole violazioni della normativa giuslavoristica o per condotte contrarie ai diritti fondamentali, segnalando al contrario che «lo sfruttamento è ritenuto dagli inquirenti penalmente rilevante quando costituisce il sistema di produzione dell'impresa che porta a

¹³ T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9, cit. e anche Tribunale di Milano, GUP, 15 ottobre 2021, cit., p. 132

¹⁴ T. Milano, GUP, 15 ottobre 2021, cit.

¹⁵ T. Milano, GUP, 15 ottobre 2021, cit.

¹⁶ T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9, cit.

generare profitti illeciti e ad inquinare l'economia sana al pari di una vera e propria criminalità economica» (Gonnelli - Santoro, 2024, 34).

Possono essere forniti alcuni esempi di questo approccio. Per quanto riguarda l'indice relativo alle violazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro non è richiesto il raggiungimento di una certa soglia di gravità o di una determinata frequenza delle violazioni, ma dovrà comunque trattarsi di una pluralità di eventi, atteso l'uso del termine al plurale. In alcune occasioni, la giurisprudenza ha evidenziato che per la ricorrenza dell'indice è necessario che le norme violate siano effettivamente applicabili in ragione della sussistenza di uno specifico rischio professionale. Seguendo questo ragionamento, è stato escluso che la mancanza di calzature antinfortunistiche per la raccolta delle fragole costituisca una violazione della normativa in materia di sicurezza rilevante ai fini della configurabilità del reato *ex art. 603 bis cp*¹⁷. In un altro provvedimento, riferito alla stessa attività, la particolare modalità di esecuzione del lavoro, che implicava il costante piegamento della schiena, non è stata ritenuta indice di sfruttamento dal momento che «non si conoscono modalità alternative di esecuzione della raccolta»¹⁸. Ancora, in una diversa ipotesi in cui gli elementi probatori sono stati ritenuti sufficienti per provare «l'intermediazione di manodopera da parte dei "caporali" e l'utilizzo di tale intermediazione per l'assunzione di manodopera da parte del datore», il reato non è stato accertato perché l'intermediazione, da sola, «non realizza alcuna condotta di sfruttamento»¹⁹.

¹⁷ cfr. Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7862 e 4 febbraio 2022, n. 3941, cit. In quest'ultimo provvedimento, la non configurabilità della fattispecie penale deriva altresì dall'insussistenza della prova in relazione all'elemento soggettivo del reato di sfruttamento del lavoro in capo all'utilizzatore (consapevolezza e volontà di realizzare sfruttamento lavorativo), pur essendo stata provata la differenza tra quanto l'intermediario corrispondeva ai lavoratori e quanto l'utilizzatore versava all'intermediario.

¹⁸ Cass. Pen., sez. IV, 22 aprile 2022, n. 15682.

¹⁹ Cass. Pen., sez. IV, sez. 4 marzo 2022, n. 7857, cit., che decide il ricorso contro l'annullamento di un sequestro preventivo disposto in presenza di un *fumus commissi delicti ex art. 603 bis cp*.

Incidentalmente, si segnala un altro elemento meritevole di attenzione. Dalla lettura dei provvedimenti giudiziari non risulta agevole comprendere se le vittime di sfruttamento siano di genere femminile o maschile. Secondo un'analisi giurisprudenziale condotta in riferimento al periodo 2016-2021 sarebbero rare le situazioni in cui è evidente che lo sfruttamento lavorativo abbia interessato donne (D'Onghia, Ciavarella 2023, 82 ss. e l'approfondita analisi sullo sfruttamento lavorativo delle donne condotta in seno all'associazione *Slaves no more*, cfr. Virgilio, 2022, 50 ss.). Talora è possibile conoscere con ragionevole certezza il genere delle persone sfruttate poiché alcune tipologie di lavori sono svolte prevalentemente o esclusivamente da donne (come le lavorazioni nelle aziende tessili o la raccolta di piccoli frutti). In altri casi può verificarsi un effetto di distorsione nella comprensione della realtà derivante dall'uso del genere maschile plurale "non marcato", senza ulteriori chiarimenti o specificazioni che consentano di capire se nel gruppo siano presenti solo uomini, o uomini e donne (e in quale proporzione). D'altra parte, anche gli indici sono costruiti in maniera *gender neutral* e non prendono in considerazione che la compressione della libertà individuale possa realizzarsi secondo modalità diverse a seconda che si tratti di uomini o di donne.

3. *L'indice di sfruttamento retributivo*

L'indice relativo al cd. sfruttamento retributivo assume un'innegabile centralità dal punto di vista dell'accertamento in giudizio del reato e inoltre presenta numerosi nessi con la disciplina di regolazione dei rapporti di lavoro e con il sistema della contrattazione collettiva.

L'indice si considera integrato quando la corresponsione della retribuzione avviene in modo palesemente difforme rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali o territoriali firmati da sindacati più rappresentativi a livello nazionale, o in modo comunque sproporzionato rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato. Al fine della verifica della corrispondenza ai parametri descritti nell'indice, si

considera la retribuzione effettivamente corrisposta e non quella formalmente dovuta, per evitare che un accordo individuale possa mascherare situazioni di irregolarità suscettibili di determinare responsabilità penale.

L'analisi in merito allo scostamento dal parametro della contrattazione collettiva o alla violazione della regola di proporzionalità viene effettuata di volta in volta e senza mai ricorrere a soglie o percentuali numeriche, che sarebbero incongrue rispetto all'obiettivo di effettuare una valutazione globale e complessiva e non meramente quantitativa degli indici. Anche per ciò che concerne l'indice di sfruttamento retributivo, la prassi applicativa ha mostrato che la fattispecie dell'art. 603 bis cp si è nel tempo "trincerata"²⁰ oltre un livello di gravità dei fenomeni che effettivamente esclude le ipotesi minori di violazione delle regole a tutela del lavoro. Sulla scorta dell'analisi dei provvedimenti più recenti emerge ad esempio che non sussiste palese difformità quando la paga giornaliera si assesta attorno alla cifra prevista dal contratto collettivo ritenuto applicabile²¹, oppure quando si riscontrano

²⁰ Con il termine trinceramento ci si riferisce agli studi di N. Goodman richiamati da Gonnelli - Santoro 2024, 34 per evidenziare che la costruzione sociale del significato del sintagma "sfruttamento lavorativo" si è mossa nella direzione di evitare la punibilità di ipotesi in cui lo scostamento dagli indici sia minimo («casi bagattellari di violazione degli indicatori»).

²¹ Per quanto la giurisprudenza non ricorra a specifici livelli quantitativi o soglie, generalmente la palese difformità non viene ravvisata quando la differenza tra retribuzione negoziale e retribuzione erogata non supera la cifra di 10 euro. Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7862, cit.: «la differenza fra la retribuzione percepita da quattro dei lavoratori coinvolti, pari ad Euro 28,00 e quella prevista dalla contrattazione collettiva applicata, pari a 31,00 Euro giornalieri, non costituisce una violazione "palesemente difforme" della previsione pattizia sulla retribuzione». In altra occasione (Cass. Pen., Sez. IV, 22 aprile 2022, n. 15684, procedimento avente ad oggetto la valutazione di legittimità di un sequestro preventivo), è stato escluso che «la paga quotidiana di Euro 28, 29 o 30 Euro corrisposta ai dipendenti dell'indagato fosse palesemente difforme da quella prevista dai contratti collettivi (indicata dal P.M. in una retribuzione lorda pari ad Euro 41,378 e netta pari ad Euro 37,514 dalla contrattazione della Provincia di Matera e in una retribuzione lorda pari ad Euro 44,005 e netta pari ad Euro 33,735 dalla contrattazione della Provincia di Cosenza)». Secondo Cass. Pen., sez. IV, 22 dicembre 2021, n. 46842, c'è uno «scarto minimo» tra la retribuzione di 30 euro

«poche e minime violazioni» rispetto alla contrattazione collettiva²²; mentre l'indice è integrato quando la differenza è significativa, o quando si registrano anche violazioni incidenti nelle aree considerate dagli altri indici. Non è peraltro infrequente (v. § 3.2) che, anche a fronte di una retribuzione oraria non palesemente difforme a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, siano le modalità concrete con cui sono impegnati i prestatori, soprattutto per ciò che concerne la durata del lavoro, a rendere l'importo corrisposto indicativo di sfruttamento lavorativo.

3.1. I contratti collettivi-parametro per valutare la palese difformità della retribuzione

Il primo parametro cui ricorre la norma penale per individuare ipotesi di sfruttamento retributivo è dunque la palese difformità rispetto a “i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale”. È difficile comprendere in che modo i giudici selezionino i contratti collettivi-parametro e spesso non è nemmeno agevole individuare a quale accordo si faccia riferimento. Nei testi dei provvedimenti vengono utilizzate formule quali “contratto del settore”, “contratto applicato”, “contratto di riferimento”: l'incertezza che se ne ricava in merito alla fonte negoziale considerata deriva con ogni probabilità dal fatto che nei giudizi di merito la questione non fosse oggetto di contestazione o che la stessa eccedesse i limiti concernenti l'oggetto del giudizio di Cassazione (Rovati 2023, 154)²³. Ne discende allo stesso tempo una testimonianza delle differenze tra le riflessioni giuslavoristiche in merito alla

giornalieri emergente da alcuni elementi di prova e quella dovuta di euro 37,514 secondo le tariffe contrattuali applicate nella provincia di Matera.

²² Cass. Pen., sez. IV, 22 aprile 2022, n. 15682, cit.

²³ V. Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7862, cit., che ritiene di non dover procedere a valutare la «correttezza del contratto collettivo di settore preso a riferimento, avendo, peraltro, il Tribunale posto a fondamento della decisione l'accordo provinciale in vigore dal febbraio 2018, con una decorrenza sovrapponibile a quella indicata nel capo provvisorio di imputazione».

selezione del contratto collettivo da prendere a riferimento per la determinazione della retribuzione, e quelle giuspenalistiche sugli importi retributivi che possono divenire indice di sfruttamento. In molte occasioni, in realtà, la sussistenza di circostanze riconducibili all'indice n. 1 può essere accertata senza che sia necessario effettuare una vera e propria comparazione con i livelli retributivi del contratto collettivo: ciò accade quando non sia stata affatto corrisposta la retribuzione per l'orario straordinario o festivo, quando dal salario siano decurtate somme per i costi sostenuti dal datore per vitto e alloggio, oppure quando le somme erogate risultino incerte e soggette alle valutazioni arbitrarie del datore²⁴. La corresponsione di retribuzioni difformi rispetto al contratto collettivo è infatti indice di una condotta abusiva del datore che sarà a maggior ragione riscontrabile quando sussista una riduzione ingiustificata di quanto dovuto o una marchiana violazione della corrispettività tra retribuzione e prestazione.

In un recente provvedimento²⁵, i giudici hanno argomentato con un maggiore livello di dettaglio il percorso svolto per scegliere il contratto collettivo valido come parametro e, più in generale, per addivenire alla valutazione in merito alla sussistenza dell'indice di sfruttamento retributivo. E hanno ritenuto di fare riferimento «non necessariamente al contratto leader ma a quello principale, tenendo conto dell'attività effettivamente svolta dal datore e, in caso di attività miste, a quello dell'attività prevalente». Non è del tutto chiaro cosa si intenda in questa occasione con la formula “contratto principale”, ma sembra potersi leggere un implicito ricorso al criterio selettivo dell'art. 2070, comma 1 cc, non di rado utilizzato anche dalla giurisprudenza del lavoro in riferimento alle questioni retributive (Centamore 2020, 168 ss.). In caso di svolgimento di una pluralità di attività, invece, la sen-

²⁴ V. ad es. Cass. Pen., sez. IV, 9 gennaio 2024, n. 660; 27 novembre 2023, n. 47400. Nonostante l'attività lavorativa durasse dalle 6 alle 22 «veniva corrisposta la retribuzione in busta paga per sei ore e trenta minuti al giorno, esclusa la domenica; il lavoro straordinario veniva pagato fuori busta senza però tenere conto delle ore effettivamente prestate [...] Inoltre dalla somma di denaro fuori busta veniva detratta la somma di Euro 200,00 circa per le spese di trasporto».

²⁵ Cass. Pen., sez. IV, 22 gennaio 2024, n. 2573.

tenza rinuncia al modello dell'art. 2070, comma 2 cc, che prescrive la scelta di diversi contratti corrispondenti alle singole attività, e richiede che si consideri il contratto collettivo applicabile al settore di attività prevalente.

Spostando l'attenzione su considerazioni di carattere più generale, deve essere rilevato che la scelta legislativa di selezionare i contratti collettivi firmati dai sindacati più rappresentativi è chiaramente volta ad evitare che accordi collettivi "pirata" possano produrre l'effetto non solo di compromettere l'effettività dell'art. 36 Cost., ma anche di creare aree di esonero dalla responsabilità penale. Residua, tuttavia, il problema relativo alla possibile responsabilità penale di chi applica contratti collettivi firmati da sindacati che non sono comparativamente più rappresentativi – sempre che siano dotati di un'autentica rappresentatività e non incorrano nell'ipotesi di cui all'art. 17 St. lav. – e che prevedano livelli retributivi "palesamente difforni" rispetto a quelli fissati da accordi firmati da sindacati più rappresentativi.

Per risolvere tale problema bisogna anzitutto considerare che l'applicazione delle clausole retributive di un contratto firmato da sindacati che non siano "più rappresentativi" è in ogni caso espressione della libertà sindacale dei datori (sempre che non si versi nelle ipotesi, non infrequenti, in cui sia la legge a individuare il contratto collettivo da applicare o da utilizzare come parametro). Trattandosi di condotta garantita dal diritto costituzionale di libertà sindacale, la corrispondenza di una retribuzione fissata in un contratto collettivo, anche ove si collochi ad un livello palesamente difforme rispetto a quanto stabilito dai contratti firmati da sindacati maggiormente rappresentativi, non può, da sola e in assenza di circostanze integranti altri indici, esporre il datore a responsabilità penale²⁶. Consente di addivenire a questa conclusione, anzitutto, la possibilità di invocare la scriminante di cui

²⁶ Fermo restando che qualora tale contratto – così come qualsiasi altro accordo collettivo – preveda standard retributivi non conformi a quanto richiesto dall'art. 36 Cost. potrà essere ottenuta dai lavoratori la determinazione giudiziale della retribuzione, sulla base dei recenti arresti, in parte innovativi, della Cassazione lavoro, nn. 27711; 27769; 27713; 28321; 28323; 28329 di ottobre 2023, cfr. Lassandari 2023, 531 ss.

all'art. 51 cp a favore di chi tiene una condotta astrattamente integrante un reato ma nell'esercizio dei propri diritti costituzionali, a cui si deve aggiungere, in ogni caso, la difficoltà di configurare il requisito soggettivo del dolo – richiesto per il reato di cui all'art. 603 bis cp – se l'agente ritiene di esercitare un proprio diritto. La rilevanza di tali valutazioni sembra porsi, tuttavia, su un piano meramente ipotetico dal momento che sussiste sfruttamento retributivo quando le somme erogate risultano “comunque” sproporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro.

3.2. *Il criterio della sproporzione rispetto a qualità e quantità di lavoro*

Il criterio della sproporzione della retribuzione rispetto a qualità e quantità del lavoro agisce in via sussidiaria nelle ipotesi in cui sia assente o non sia individuabile con sufficiente grado di certezza un contratto collettivo firmato da soggetti con le caratteristiche di rappresentatività richieste dalla norma penale. Il ricorso alla formula «o comunque» può inoltre condurre a ritenere che tale criterio sia posto in una posizione di prevalenza rispetto a quello relativo alla difformità dai livelli retributivi fissati dalla contrattazione collettiva. Se ne ricava che lo sfruttamento retributivo sussiste quando da una valutazione concreta e di fatto delle modalità di svolgimento del lavoro risulta che la retribuzione è sproporzionata rispetto al *quantum* e *quomodo* dell'attività prestata, anche nel caso in cui sia stato applicato un contratto collettivo qualificato dalla maggiore rappresentatività dei soggetti stipulanti. L'indice così configurato fa trapelare la consapevolezza del legislatore penale in merito alle caratteristiche strutturali del sistema della contrattazione collettiva e alle problematiche concernenti la definizione della rappresentatività sindacale: pur riconoscendo la centralità della fonte negoziale, è introdotto un diverso criterio utile per le ipotesi di concorrenza tra diversi contratti collettivi.

A ben vedere, dall'analisi della giurisprudenza penale, risulta che la sproporzione rispetto a quantità e qualità del lavoro prestato è spes-

so considerata congiuntamente al criterio relativo alla contrattazione collettiva. Così, la Cassazione afferma che «i giudici [della cautela] hanno adeguatamente illustrato le ragioni della ritenuta *sproporzione* dell'entità delle retribuzioni dei lavoratori rispetto alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, evidenziando che la tariffa oraria era *ben diversa dal trattamento retributivo previsto dal CCNL*, in quanto era stata decurtata delle ore impiegate per la pausa pranzo e di quelle necessarie a raggiungere il terreno e per rientrare nel punto di incontro dei braccianti [...] e, più in generale, di una serie di diritti, di indennità e di garanzie non riconosciute ai medesimi»²⁷.

Nel provvedimento già citato di gennaio 2024, viene affermato che la sproporzione va colta «tra la quantità e qualità del lavoro prestato e quindi tenendo conto dell'attività e delle complessive condizioni di lavoro»²⁸. Dunque, in concreto, 45 euro netti riconosciuti ai lavoratori per almeno 9 ore al giorno in condizioni indegne e particolarmente faticose risultano sproporzionati rispetto a 51 euro netti (55 euro in un altro passaggio del provvedimento) contrattualmente previsti per poco più di sei ore al giorno con il riconoscimento delle pause, del riposo giornaliero e settimanale, delle ferie e di tutte le tutele normalmente connesse ai rapporti di lavoro. Il giudizio di proporzionalità su quanto corrisposto non è condotto in astratto e nemmeno sulla base di parametri scelti dall'organo giudicante (cfr. § 3), ma prendendo a misura i livelli retributivi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli.

La valutazione in merito alla sussistenza dell'indice viene qui accompagnata da argomenti volti a costruire un collegamento tra l'interpretazione dell'art. 36 Cost. di norma offerta dai giudici del lavoro e l'art. 603 bis cp. Il giudizio di proporzionalità richiesto nella seconda parte dell'indice di sfruttamento retributivo, infatti, sarebbe «la

²⁷ Cass. Pen., sez. IV, 28 luglio 2022, n. 29974; ma anche Cass. Pen., sez. IV, 21 settembre 2022, 34937, che fa riferimento alla sussistenza di condizioni di lavoro «palesamente inosservanti della disciplina di legge e di contratto in relazione al salario pattuito e corrisposto».

²⁸ Cass. Pen., sez. IV, 22 gennaio 2024, n. 2573, cit.

concrezione diretta del principio costituzionale dell'art. 36 Cost. [...]. L'autonomia delle parti sociali non può infatti derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale personale e familiare, espressione degli artt. 2, 3, 4, 36 e 41 Cost.» (punto 17). Non solo, vi sarebbe sproporzione tra lavoro e retribuzione nel caso di salario inferiore alla soglia di povertà assoluta (punto 19) che «non assicurerebbe al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera dal bisogno che lo ha costretto ad accettare quelle date condizioni di lavoro» (punto 18), sempre che il lavoratore versi in uno stato di bisogno di cui il datore si approfitti.

Il riferimento al criterio della povertà assoluta così come alla dignità “sociale, personale e familiare” non sembra dar corpo all'idea secondo cui nella valutazione di proporzionalità sia stato fatto rientrare anche il parametro costituzionale della sufficienza (in maniera indebita, secondo Ferraresi 2024, 483 ss.). Nella logica della fattispecie penale, la verifica in merito all'esistenza dell'indice retributivo presenta presupposti e obiettivi diversi rispetto a quelli che caratterizzano le argomentazioni della giurisprudenza del lavoro: per la valutazione in merito alla commissione del reato non è necessario accertare quale sia l'importo della retribuzione che, in conformità all'art. 36 Cost., presenti un rapporto di proporzionalità rispetto al lavoro prestato e sia altresì sufficiente alle esigenze della vita. Certamente anche il giudice penale potrà prendere a riferimento l'orario, la mansione, o le somme minime che l'ordinamento considera adeguate a garantire la sopravvivenza (come la soglia di povertà, ma anche l'importo del reddito di cittadinanza o degli ammortizzatori sociali, v. Bavaro 2023, 519). Ma ciò deve avvenire nel contesto di una valutazione dei sintomi della condizione di sfruttamento che si basa sul raffronto tra la retribuzione percepita e le complessive condizioni in cui viene svolto il lavoro, descritte entro lo spettro delle circostanze prese in considerazione negli indici (cfr. la valorizzazione effettuata da Cass. n. 2573/2024 della condizione di lavoro di «9 ore al giorno, in condizioni indegne e particolarmente faticose»).

D'altra parte, nella fattispecie penale la sproporzione della retribu-

zione rispetto a qualità e quantità del lavoro, così come la divergenza dai livelli retributivi della contrattazione collettiva, assume rilievo non tanto perché viola la legittima aspettativa dei lavoratori ad una retribuzione adeguata secondo i parametri dettati dall'art. 36 Cost., ma perché concorre a produrre e mantenere quella condizione di bisogno che ha indotto la vittima del reato ad accettare un lavoro in condizioni di sfruttamento.

4. Approfittamento dello stato di bisogno e rilevanza dell'indigenza

Affinché sia integrata l'ipotesi di reato, l'impiego dei lavoratori in condizioni di sfruttamento deve infine avvenire con approfittamento dello stato di bisogno.

Secondo la giurisprudenza, tale stato di bisogno non è «una condizione che altera in maniera assoluta la libertà di scelta», eliminando ogni altra possibilità. La completa compressione delle alternative rileva nel reato di riduzione o mantenimento in schiavitù di cui all'art. 600 cp. Per la configurazione di quest'ultimo reato è infatti richiesto che la vittima si trovi in una «posizione di vulnerabilità»²⁹, ossia in una situazione in cui «non abbia altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all'abuso di cui è vittima»³⁰. Nello stato di bisogno, secondo la giurisprudenza penale, residuano, invece³¹, spazi di libertà e di determinazione autonoma, per quanto fortemente condizionati, e non si verifica una completa compressione della possibilità per il soggetto di scegliere

²⁹ Nella fattispecie di cui all'art. 600 cp, l'approfittamento della situazione di vulnerabilità è solo una delle modalità con cui può essere attuata la condotta di riduzione in schiavitù. Sono infatti specificamente elencati nella norma penale i comportamenti di violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, promessa di dazione di denaro o altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

³⁰ Cass. Pen., sez. IV, 11 novembre 2021, n. 7857 cit.

³¹ «La disamina dell'evoluzione normativa e, soprattutto, giurisprudenziale, della definizione degli elementi costitutivi dello stato di necessità di cui all'art. 600 consente di ricavare a contrario quelli che identificano la nozione di stato di bisogno», secondo Peccioli 2023, 1049.

diverse opzioni esistenziali. «Lo stato di bisogno, infatti, non si identifica con uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma come un impellente assillo e, cioè una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, in grado di limitare la volontà della vittima, inducendola ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose»³².

Sebbene le circostanze di fatto prese in considerazione per integrare i reati di cui all'art. 600 cp e 603 bis cp non di rado risultino sovrapponibili (come rilevato da D'Onghia, Laforgia 2021, 239 ss.), per la giurisprudenza la differenza è chiara, quanto meno su un piano astratto: lo stato di bisogno appare come una condizione di minore gravità rispetto alla posizione di vulnerabilità perché in esso non sussiste una completa compressione della possibilità di scegliere percorsi di vita e lavoro alternativi rispetto a quelli offerti dall'autore del reato; allo stesso tempo, la libertà di scelta è fortemente influenzata da una «condizione anche provvisoria di effettiva mancanza dei mezzi idonei atti a far fronte alle esigenze primarie»³³.

La mancanza di mezzi idonei a far fronte alle proprie esigenze non può essere ricavata automaticamente dal fatto che il lavoratore sia un migrante e soggiorni in un centro di accoglienza («seppure non possa negarsi che soggiornare in un centro di accoglienza determini una condizione di disagio, trattandosi di alloggiamenti che implicano condizioni di promiscuità dei servizi e assenza degli agi di un'abitazione»³⁴) e deve essere ulteriormente provata³⁵. La condizione di clandestinità dei lavoratori impiegati è invece forte elemento indiziario della situazione di approfittamento dello stato di bisogno, e può facilmen-

³² Cass Pen., sez. IV, 11 novembre 2021, n. 7857, cit.; 16 marzo 2021, n. 24441 e 4 marzo 2022, n. 7862, cit.

³³ Cass Pen., sez. IV, 11 novembre 2021, n. 3941, cit.

³⁴ Ancora, la sentenza da ultimo citata.

³⁵ Gonnelli - Santoro 2024, 19 evidenziano altresì che «lo stato di bisogno che induce ad accettare lo sfruttamento non è legato in primo luogo alle esigenze materiali individuali in cui si trovano i migranti sul nostro territorio, alle quali l'accoglienza dei richiedenti asilo fa fronte, ma all'esigenza di mandare 400/500 euro alla famiglia nel paese di origine che spesso ha investito tutti i suoi risparmi sul percorso migratorio».

te condurre a vedere integrato il reato di cui all'art. 603 bis cp, sempre che sussistano gli indici di sfruttamento³⁶.

Perché si versi in una condizione di bisogno serve, dunque, una situazione soggettiva socio-economica tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale in ambito lavorativo: in altre parole è «l'impellente assillo economico [che] limita la volontà del contraente debole e lo induce ad accettare condizioni contrattuali apertamente sperequate nei corrispettivi, ampiamente degradanti nelle modalità esecutive del lavoro»³⁷. Le valutazioni relative alla condizione dei prestatori presunte vittime di reato sono svolte anche con riguardo al contesto sociale e di mercato, prendendo in considerazione la mancanza di alternative occupazionali («le dipendenti si sono viste costrette ad accettare le condizioni imposte per la necessità di mantenere un'occupazione, [accettate] non esistendo nel contesto in cui è maturata la vicenda, possibili reali alternative di lavoro»³⁸), oppure le ridotte possibilità di effettuare scelte professionali diverse e di ricollocarsi³⁹. Talora, lo stato di bisogno viene tratteggiato con una diversa e minore intensità, essendo semplicemente quella condizione che induce la persona «ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose»⁴⁰.

Lo stato di bisogno, dunque, identifica una particolare condizione in cui l'indigenza e la difficoltà economica rendono una persona maggiormente propensa ad accettare le condizioni di lavoro estreme che altrimenti non accetterebbe. Secondo le interpretazioni fornite dai giudici, lo stato di bisogno è direttamente legato ad una situazione di grave difficoltà dal punto di vista economico: la scelta dell'ordinamento è nel senso di ritenere la condotta di sfruttamento penal-

³⁶ Cass. Pen., sez. IV, 9 dicembre 2019, n. 49781. Ma considera anche il reato di utilizzo di lavoratori privi di permesso di soggiorno (art. 22, co. 12, TUI) che risulta aggravato se «lavoratori occupati sono sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis cp» (art. 2, co. 12 bis, lett. c)

³⁷ Cass. Pen., sez. IV, 17 marzo 2021, 10188.

³⁸ Cfr. Cass. Pen., sez. IV, 10 marzo 2022, n. 24388.

³⁹ Cass. Pen., sez. IV, 16 marzo 2021, n. 24441, cit., in relazione a lavoratori non più giovani.

⁴⁰ Cass. Pen., sez. IV, 9 gennaio 2024, n. 660, cit.

mente rilevante quando l'intermediario o l'utilizzatore approfittano della condizione di indigenza, di povertà, di emarginazione e bisogno economico dei lavoratori per ricavarne un vantaggio. Episodicamente, questo vantaggio è definito come un «ingiusto profitto» e diviene oggetto di calcolo⁴¹. Più frequentemente, la prova dell'approfittamento dello stato di bisogno da parte del datore o dell'intermediario non è puntuale, ma risulta assorbita dalla presenza di indizi significativi delle condizioni estreme in cui versano i lavoratori, o dall'evidenza del guadagno derivante dal ricorso al lavoro senza limiti e senza regole (ne danno conto Gonnelli - Santoro 2024, 36 ss. con riferimento in particolare ad un provvedimento della Procura di La Spezia; secondo Merlo 2020, 96-99, invece, servirebbe una condotta attiva e distinta).

Il criterio dell'approfittamento dello stato di bisogno deve essere necessariamente letto in rapporto con lo sfruttamento lavorativo (in senso critico, Torre 2020, 79 ss.). Viene infatti sovente affermato che lo stato di bisogno in cui versa la persona non è di per sé sufficiente a configurare un'ipotesi di sfruttamento, «laddove siano rispettate le prerogative retributive ed orarie [...] e sia garantita la [sua] sicurezza sul luogo di lavoro». Allo stesso tempo, la Cassazione si spinge ad affermare che «lo sfruttamento - in via meramente astratta - può non essere derivante dall'approfittamento dello stato di bisogno, quando quest'ultimo non sia configurabile in capo al lavoratore che accetta le condizioni di lavoro delineate dal comma 3 dell'art. 603 bis c.p.», oppure quando il datore non ne sia a conoscenza⁴². I provvedimenti giudiziari evidenziano che, in realtà, le situazioni in cui chi subisce sfruttamento non si trovi in una condizione di bisogno siano mere ipotesi «di scuola». Quello che potrebbe più facilmente verificarsi è che la vittima di sfruttamento versi in uno stato di bisogno, ma che questo non coincida con una condizione economica estremamente indigente. Non si può infatti escludere che condizioni soggettive o ambientali diverse dalla povertà, ma dotate di pari impellenza e gravità, possano aver

⁴¹ Cass. Pen., sez. IV, 10 marzo 2022, n. 24388, cit.

⁴² Cass. Pen., sez. IV, 4 febbraio 2022, n. 3941, cit; 11 novembre 2021, n. 7861, cit.; 19 luglio 2022, n. 28289.

condizionato l'autonomia individuale dei lavoratori fino a spingerli ad accettare le condizioni di sfruttamento: ad esempio, la necessità di risparmiare denaro per allontanarsi da una situazione familiare violenta, anche se non indigente, o di consentire a genitori, figli o altri familiari di emanciparsi da una condizione di povertà (rilievi sul punto anche in relazione alle diverse interpretazioni offerte dalla dottrina penale in Braschi 2022, 105 ss.).

Contribuisce altresì a chiarire il rapporto tra sfruttamento e approfittamento dello stato di bisogno il fatto che la verifica di questo secondo elemento non richieda di accertare il depauperamento delle vittime e il corrispondente arricchimento dell'agente, in coerenza con la collocazione dell'art. 603 bis cp tra i delitti contro la persona e non contro il patrimonio. Dalla posizione sistematica della norma, la Cassazione infatti ricava che «l'elenco di cui al comma 3 dell'art. 603 bis cod. pen. contiene [...] elementi sintomatici dell'incidenza negativa della condotta dell'agente sullo stato di uomo libero della persona “vulnerabile”, piuttosto che sul vantaggio economico che ne derivi all'intermediario o all'utilizzatore»⁴³.

5. Riflessioni conclusive: il posto per il diritto del lavoro

Nei provvedimenti della Cassazione penale si rinviene un esplicito riferimento al fatto che il reato di cui all'art. 603 bis cp, inserito tra i delitti contro la personalità individuale, è posto a protezione della libertà e dignità di chi lavora. Il bene giuridico cui è volta l'azione repressiva penale è infatti definito con particolare efficacia come «lo *status libertatis*, ossia il complesso di beni e libertà che fanno di una persona un soggetto e non un oggetto»⁴⁴. In altre occasioni, viene precisato che l'azione delittuosa è normalmente sostenuta da motivazioni

⁴³ Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2024, n. 9189 cit., che richiama Cass. Pen., sez. V, 16 gennaio 2018, n. 7891.

⁴⁴ Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2024, n. 9189, cit. e anche da Cass. Pen., sez. IV, 18 gennaio 2022, n. 3554.

economiche e che dunque tra i beni protetti dalla norma rientra anche l'interesse pubblico all'osservanza delle regole che governano il funzionamento del mercato del lavoro e la regolarità del rapporto di lavoro⁴⁵.

Alle radici dell'intervento repressivo penale, dunque, si rinvencono gli stessi beni giuridici che guidano l'azione di regolazione dei rapporti di lavoro e che giustificano la predisposizione di un apparato sanzionatorio, amministrativo e penale. La differenza sta con tutta evidenza nel fatto che le situazioni riconducibili all'art. 603 bis cp presentano una più grave violazione – per frequenza o intensità – dei beni giuridici protetti, tale da essere ritenuta meritevole di intervento della norma penale, talora accompagnato da sanzioni accessorie e misure patrimoniali e preventive anche con finalità di tutela dell'occupazione (Manfredini 2024, 55 ss.). La norma penale, infatti, non va a colpire situazioni in cui si verifica una singola violazione della legislazione giuslavoristica o un mero inadempimento degli obblighi contrattuali. È frequente l'affermazione secondo cui è necessario «distinguere il mero ed isolato inadempimento, non rilevante, dallo sfruttamento, che invece integra la fattispecie»⁴⁶. Quest'ultima si riscontra quando, alla luce della valutazione di complessiva gravità da parte del giudice, le violazioni delle regole a tutela del lavoro sono reiterate e presentano una proiezione, anche breve, nel tempo⁴⁷. Il requisito della reiterazione distingue dunque le situazioni rilevanti dal punto di vista del reato di sfruttamento lavorativo dalle inosservanze occasionali della normativa giuslavoristica che invece non sottendono alcun disegno criminoso del tipo tratteggiato dall'art. 603 bis cp. Per la sussistenza dell'indice non è necessario che la reiterazione della violazione della normativa giuslavoristica si verifichi nei confronti degli stessi lavoratori: così si è espresso l'Ispettorato del lavoro con particolare riferimento alle ipotesi di eleva-

⁴⁵ Cass. Pen., sez. IV, 22 gennaio 2024, n. 2573.

⁴⁶ Cass. Pen., sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143 e altre negli stessi termini, 4 marzo 2022, nn. 7858, 7859, 7861.

⁴⁷ Secondo Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7861, cit., Cass. Pen., sez. IV, 22 gennaio 2024, n. 2573, cit.

to *turn over* (Circolare n. 5/2019), mentre la Cassazione in alcune occasioni ha ritenuto che non si realizzi sfruttamento quando si riscontra «una mera sommatoria di condotte realizzatesi episodicamente in danno di lavoratori diversi»⁴⁸.

Ma non solo. Per comprendere i confini della condotta punibile è utile considerare che la sottoposizione dei lavoratori a condizioni corrispondenti a quanto descritto dagli indici non è sufficiente per integrare il reato; è invece necessario che si realizzi quel particolare «abuso del lavoratore» che si concretizza in una «condizione di coartazione a condizioni di lavoro di cui si subisce l'imposizione»⁴⁹.

La coartazione a vivere condizioni lavorative che si collocano ben al di sotto degli standard accettabili e normativamente definiti è possibile, come confermato dall'analisi della giurisprudenza, in considerazione dello stato di bisogno in cui si trovano le vittime (di Martino 2018, 11; Merlo 2020, 113-115): è l'azione combinata degli indici di sfruttamento e dell'elemento dell'approfittamento dello stato di bisogno a tratteggiare un reato contro la persona, arrecante pregiudizio alla dignità che proprio nel lavoro dovrebbe trovare un fondamentale spazio di espressione. Il datore o l'utilizzatore trae vantaggio da una particolare condizione in cui versa la vittima che la induce ad accettare le condizioni lavorative di sfruttamento, senza che ci sia bisogno di esercitare violenza o minaccia o di determinarne in altro modo la volontà. È in questa logica, dunque, che deve essere considerato lo stato di bisogno: la fattispecie di reato non è posta a tutela della condizione di indigenza in quanto tale, ma a presidio della libertà personale e contrattuale che risulta condizionata e compressa, tanto da spingere ad «accettare l'inaccettabile» (D'Onghia, Laforgia 2021, 244-247).

Quale sia l'area coperta dalla tutela penale emerge con efficacia dalle parole della Corte di Cassazione là dove afferma che «Lo sfruttamento va, infatti, inteso come depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal

⁴⁸ Cass. Pen., sez. IV, 11 novembre 2021, n. 45615; cfr. anche Cass. Pen., sez. IV, 22 dicembre 2021, n. 46841.

⁴⁹ Cass. Pen., sez. IV, 26 maggio 2022, n. 19143.

datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l'ordinamento pone a garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato»⁵⁰ (corsivo mio).

Da affermazioni di questo tenore si ricava *a contrario* che l'imposizione di modalità di lavoro diverse da quelle previste dalla norma lavoristica inderogabile, ma entro il limite di un superamento "sistematico e reiterato" della stessa (v. *supra*), esula dall'area della punibilità ai sensi dell'art. 603 bis cp. E pertanto, l'autonomia negoziale si ritiene coartata soltanto quando conduce ad accettare condizioni di lavoro che superano le soglie di gravità definite dagli indici di sfruttamento (si v. l'interessante analisi sul consenso di Niezna 2024). Ove non si valichino queste soglie, la previsione di condizioni di lavoro *contra legem* non integra gli estremi di un delitto contro la persona, benché determini l'intervento del diritto sanzionatorio penale e amministrativo del lavoro.

Questo non significa che laddove le violazioni della normativa giuslavoristica non possano essere considerate sfruttamento – perché non inserite in un disegno sistematico volto a coartare la volontà dei lavoratori fino a far accettare condizioni degradanti – vi sia garanzia di un libero esercizio delle prerogative di autonomia individuale, e segnatamente di autonomia negoziale: se così fosse, il diritto del lavoro non avrebbe ragione di essere. E invece la funzione storicamente svolta dalla normativa giuslavoristica inderogabile, almeno limitatamente al lavoro subordinato (ma sempre più frequentemente anche in relazione a rilevanti porzioni dell'universo del lavoro autonomo), è quella di limitare e vincolare la libertà negoziale delle parti proprio in considerazione del fatto che, altrimenti, il bisogno di lavorare per ottenere di che vivere, assieme alla peculiare condizione soggettiva che deriva dal vincolo di subordinazione, potrebbero indurre la persona ad esercitare la fondamentale libertà contrattuale in direzioni non compatibili con la

⁵⁰ Cass. da ultimo citata.

tutela della propria dignità. E dunque, la regolazione del lavoro e la protezione di chi lavora costituiscono la principale azione di prevenzione contro lo sfruttamento lavorativo: l'effettiva applicazione della trama delle regole costruite per i rapporti di lavoro mette ancora oggi al riparo dal rischio di violazione dei diritti individuali dei lavoratori, e, a maggior ragione, dall'eventualità che tale violazione possa raggiungere la soglia della rilevanza penale.

Bibliografia

- Barbieri M. (2019), *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in DD, 2, 147 ss.
- Bavaro V. (2023), «Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia tra principi giuridici e numeri economici, in RGL, I, 4, 510 ss.
- Brambilla P. (2022), *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi della fattispecie alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*, in Sistema Penale, 3, 149 ss.
- Calafà L. (2021), *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in LD, 2, 193 ss.
- Centamore G. (2020), *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP.
- Cucinotta C. (2023), *Prospettive di riforma del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in DRI, 4, 998 ss.
- D'Onghia M., Laforgia S. (2021), *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in LD, 2, 233 ss.
- D'Onghia M., Ciavarella R. (2023), *Donne migranti in agricoltura*, in *Le donne in agricoltura. Imprese femminili e lavoratrici nel quadro normativo italiano ed europeo*, a cura di I. Canfora - V. Leccese, Giappichelli, 63 ss.
- di Martino A. (2018), *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell'art. 603-bis c.p.*, in Arch. Pen., 3, 1 ss.
- di Martino (2019), *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, ilMulino.
- Gonnelli E. - Santoro E. (2024), *V Rapporto del laboratorio Altro Diritto/Osservatorio Placido Rizzotto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime*, Stampa tipografica ostiense.

- Ferraresi M. (2024), *La giurisprudenza penale sullo sfruttamento del lavoro confonde proporzionalità e sufficienza della retribuzione*, in DRI, 2, 478 ss.
- Lassandari A. (2023), *La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione*, in RGL, 4, 531 ss.
- Manfredini A. (2024), *Ai confini dell'art. 603 bis cp, tra contorni (incerti) delle fattispecie e sanzioni applicabili*, in *Caporalato, sfruttamento e fattispecie contigue*, a cura di M. Ferraresi - S. Seminara, Adapt University Press, 46 ss.
- Merlo A. (2020), *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al "caporalato". Dai braccianti ai riders*, Giappichelli.
- Niezna M. (2024), *Consent to labour exploitation*, in ILJ, 53, 1, 3 ss.
- Novella M. (2017), *La tutela amministrativa e penale del lavoro tra punizione e riparazione*, in LD, 3-4, 589 ss.
- Padovani T. (2016), *Necessario un nuovo intervento per superare i difetti, Norme e Tributi*, online.
- Peccioli A. (2023), *I profili di sospetta illegittimità costituzionale del c.d. caporalato: la ragionevolezza del trattamento sanzionatorio e la determinatezza degli indici di sfruttamento*, in DPP, 8, 1044 ss.
- Rovati C. M. (2023), *L'indice di sfruttamento retributivo ex art. 603 bis c.p.: l'individuazione del "contratto parametro" e la nozione di "palese difformità"*, in DRI, 1, 150 ss.
- Tordini Cagli S. (2017), *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in LD, 3-4, 613 ss.
- Torre V. (2020), *L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in LLI, 6, 2, 72 ss.
- Virgilio M. (2022), *Sfruttamento e violenza contro le donne. Gli strumenti giuridici tra normativa ed effettività*, in Aa.Vv. (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste*, Rapporto Sfruttamento 2022, Associazione Slaves No More.

Lo sfruttamento lavorativo negli appalti e attraverso le piattaforme digitali

FEDERICO MARTELLONI

Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università di Bologna

SOMMARIO: 1. Lo sfruttamento lavorativo: prospettive a confronto. – 2. La matrice dello sfruttamento e le possibili conseguenze di ordine giuridico – 3. Il decentramento produttivo come ambito “privilegiato” di sfruttamento della forza lavoro. – 3.1. Le funzioni strategiche del contratto di appalto, tra organizzazione flessibile e riduzione del costo del lavoro. – 3.2. La matrice dello sfruttamento lavorativo negli appalti. – 4. Il decentramento produttivo a favore di una singola persona fisica: lavoro autonomo, semiautonomo o parasubordinato, anche mediante piattaforme digitali. – 4.1. Natura giuridica della piattaforma digitale e dei relativi rapporti di lavoro. – 4.2. La condizione di sfruttamento del lavoro mediato da piattaforme digitali.

1. Lo sfruttamento lavorativo: prospettive a confronto

Nella prospettiva giuslavoristica, la tematica dello sfruttamento lavorativo non è solo estremamente interessante bensì – come giustamente osserva Annamaria Donini (*infra*) – anche «insidiosa e sfuggente»¹. D'un *coté* è evidente che lo svolgimento di un'attività lavorativa in condizioni tali da determinare una grave violazione dei diritti fondamentali della persona costituisce una situazione di sicuro interesse per il diritto che dal lavoro ha preso il nome; dall'altro lato, nei diversi ordinamenti giuridici nazionali, ivi compreso il sistema italiano, la lesione di diritti individuali derivante dalla sottoposizione delle persone a

¹ Anche D'Acunto, esaminando «la vicenda dello sfruttamento nella storia del pensiero economico», non solo la qualifica come vicenda «controversa» nel titolo del suo contributo ma esplicita – nel paragrafo dedicato al ruolo della teoria del valore – che «lo sfruttamento è una categoria dai contorni molto incerti».

condizioni degradanti nell'esecuzione del lavoro non trova corrispondenza in una specifica e unitaria fattispecie giuridica, produttiva di effetti sulle posizioni soggettive delle parti coinvolte nella relazione di lavoro.

Lo sfruttamento lavorativo è invece presente nel diritto penale, che lo *nomina* al fine d'individuare più fattispecie criminose collegate al fenomeno dell'utilizzo del lavoro in condizioni di grave o assoluta compressione dei diritti fondamentali, a partire dalla impossibilità di autodeterminare il proprio destino personale e professionale².

La figura più interessante, nell'ordinamento italiano, è certamente rappresentata dal reato di *intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo* delineata dall'art. 603 bis del Codice penale. Ciò, non soltanto in virtù della rubrica e della struttura della disposizione ma anche per il numero di procedimenti penali in cui è stato contestato il reato in discorso, attestantesi a livelli molto superiori rispetto a quelli relativi a reati analoghi presenti in altri paesi europei (Cucinotta, 2023, 1001 s.).

La fattispecie criminosa descritta nell'art. 603 bis è più specificamente destinata a colpire l'impiego di manodopera *in condizioni di sfruttamento*, o in via indiretta, per il tramite di un intermediario, o in via diretta, da parte di un datore di lavoro. Questa seconda ipotesi è stata contemplata solo a seguito della riforma operata con l. n. 199/2016 che ha ampliato i confini della figura originaria (introdotta con l. n. 148/2011), da un lato inserendo tra i potenziali attori del comportamento criminoso anche il datore/utilizzatore, dall'altro allargando le maglie dei c.d. indici fattuali di sfruttamento lavorativo.

A fronte di un testo normativo piuttosto sibillino, la dottrina comunque riconosce, in maniera piuttosto univoca, che siano due gli elementi oggettivi del reato: oltre allo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sfruttamento (da accertarsi sulla base dei sopra-

² Tra queste si annoverano i reati di riduzione in schiavitù (art. 600 cp); di tratta di persone finalizzata allo sfruttamento lavorativo (ex art. 601 cp); di estorsione (art. 629 cp); a cui si aggiungono i reati disciplinati nel Testo unico Immigrazione, e in particolare l'art. 22, comma 12 con l'aggravante prevista al comma 12 bis avente ad oggetto l'occupazione irregolare di manodopera sul territorio in condizioni di sfruttamento.

detti indici fattuali), deve sussistere l'*approfittamento dello stato di bisogno* in cui versa la persona sfruttata da parte dell'intermediario o del datore/utilizzatore. Tale condizione – secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale – non va però intesa come *stato di necessità*, tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta e ogni minima capacità di autodeterminazione della vittima, essendo sufficiente che si riscontri un «*impellente assillo economico* [che] limita la volontà del contraente debole e lo induce ad accettare condizioni contrattuali apertamente sperequate nei corrispettivi, ampiamente degradanti nelle modalità esecutive del lavoro»³.

L'azione combinata degli indici di sfruttamento e dell'elemento dell'approfittamento dello stato di bisogno tratteggiano, insomma, un contesto o un "campo di forze" idoneo a integrare un reato contro la persona – significativamente iscritto nella Sezione I «*Dei delitti contro la personalità individuale*» del Capo III «*Dei delitti contro la libertà individuale*», all'interno del Libro II dedicato ai «*Delitti contro la persona*» – la cui dignità e libertà risulta «pregiudicata dalla sua mercificazione e dal suo sfruttamento» (Monticelli 2012, 576)⁴, perché condizionata e compressa al punto da spingerla ad «accettare l'inaccettabile» (M. D'Onghia, S. Laforgia, 2021, 244-247).

È indiscutibile, dunque, che lo stato di bisogno vada apprezzato anche alla luce delle condizioni di sfruttamento perpetrate ai danni della vittima e viceversa, come suggerito nella *Relazione illustrativa* al testo legislativo, per la quale le nozioni di sfruttamento e di stato di bisogno debbono essere intese «in stretta connessione tra loro, costituendo la situazione di vulnerabilità di chi versa in stato di bisogno il presupposto della condotta approfittatrice del soggetto agente, attraverso la quale realizzare lo sfruttamento».

In conclusione, nell'economia del Codice penale italiano, un *fenomeno*

³ Cass. Pen., sez. IV, 17 marzo 2021, 10188

⁴ Per un riscontro di tale impostazione nella più recente giurisprudenza di legittimità v., da ultimo, Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2024, n. 9189, laddove si compie un espresso richiamo allo *status libertatis* protetto dall'art. 603 bis, inteso come «il complesso di beni e libertà che fanno di una persona un soggetto e non un oggetto».

meno sociale complesso quale indubbiamente si profila lo sfruttamento lavorativo (cfr. D'Onghia, *infra*), viene individuato e represso dal legislatore attraverso il ricorso a una serie di circostanze fattuali idonee a segnalare *il contesto nel quale, di regola, hanno luogo forme d'intollerabile sfruttamento della forza lavoro* che l'ordinamento giuridico intende scoraggiare, sconfiggere e sanzionare.

Tale convincente impostazione trova conferma anche negli orientamenti della giurisprudenza di legittimità la quale, da un lato, concorda sul carattere non tassativo degli indici impiegati nella norma codicistica, «potendo il giudice individuare ulteriori condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore»⁵, dall'altra giunge a fornire una definizione di sfruttamento lavorativo dai contorni significativamente sfumati, insistendo soprattutto sul carattere sistematico della violazione di norme poste a tutela dell'integrità e dignità dei lavoratori. Per la Suprema Corte lo sfruttamento è, infatti, un «depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l'ordinamento pone a garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato, vuoi per lo spregio dello stato psicofisico che l'applicazione della normativa sulla sua incolumità sul luogo di lavoro gli assicurerebbe, vuoi perché per avvalersi della sua prestazione egli venga costretto ad adattarsi ad una situazione alloggiativa umiliante i bisogni dell'essere umano»⁶.

È obiettivo di questo scritto mettere a fuoco alcuni particolari ambiti e contesti nei quali, per una molteplicità di ragioni che saranno di seguito esaminate, si riscontra «in modo sistematico e reiterato» – per dirla con le parole della Cassazione – la violazione di norme poste a tutela dell'integrità e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. Difatti,

⁵ Così Cass. Pen., Sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143. In senso analogo v. già Cass. Pen., sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7857 nonché le successive Cass. Pen., sez. IV, 11 novembre 2022, n. 3941; Cass. Pen., sez. IV, 7 marzo 2023, n. 9473.

⁶ Cass. Pen., Sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143 cit.

ove si dimostrasse che vi sono *contesti* nei quali, *di regola*, hanno luogo *forme d'intollerabile sfruttamento della forza lavoro*, ciò suggerirebbe al sistema giuridico di reagire anche con (più efficaci) tecniche di tutela di marca giuslavoristica, relegando la leva penale entro i più circoscritti confini che le sono propri, in base alle prospettazioni della migliore dottrina (Bricola, Sgubbi 1981-82; Baratta 1986; Ferrajoli 1989; Curi, Palombarini 2002).

2. La matrice dello sfruttamento e le possibili conseguenze di ordine giuridico

Come anticipato al paragrafo che precede, benché gli indici di sfruttamento lavorativo utilizzati nel Codice penale abbiano la propria derivazione dal campo del diritto del lavoro (trattandosi di reiterate violazioni in materia di retribuzione, orario, sicurezza e condizioni di lavoro) non esiste una fattispecie giuslavoristica di sfruttamento lavorativo.

Prima di esprimere ogni valutazione o giudizio in ordine all'esistenza di questa lacuna, può tornare utile riprendere alcune osservazioni formulate nell'ambito dell'economia politica e della sua critica (Marx 1867), laddove lungamente si è ricercata la fonte del valore anche rintracciandola nel lavoro umano (Garegnani 1981) e, di conseguenza, si è lungamente riflettuto sullo sfruttamento lavorativo.

Ebbene, come viene opportunamente ricordato (v. D'Acunto *infra*), per gli economisti si ha sfruttamento quando una delle categorie di operatori partecipanti alla realizzazione del prodotto sociale si appropria di una quota del valore economico maggiore del suo contributo alla produzione. Se ciò è vero, non può che conseguirne che lo sfruttamento può essere misurato solo attraverso un confronto tra valore economico prodotto e valore appropriato: «rilevarne l'esistenza, misurarne la dimensione ed eventualmente derivarne implicazioni rilevanti in una prospettiva "normativa", è quindi possibile soltanto a condizione che esista un modo per misurare in maniera oggettiva il

contributo fornito da ogni categoria di agenti alla produzione di valore».

Ora, per una serie di ragioni ben riassunte anche in questo volume, è evidente che questa operazione non sia affatto agevole in mancanza di una teoria del valore universalmente condivisa e accettata (Sweezy 1942; Pasinetti 1989), fatta salva qualche circostanza estrema che proprio l'ordinamento giuridico del lavoro aiuta a evidenziare. Nel caso dell'intermediazione illecita è ad esempio molto facile rintracciare un'appropriazione indebita del valore economico da parte del soggetto interposto. La fattispecie penalistica originaria, vigente tra il 2011 e il 2016, puniva – come noto, e forse non per caso – il solo intermediario ossia colui che si appropria di una quota del valore economico *indubitabilmente* maggiore del suo contributo alla produzione, atteso che nei fenomeni d'interposizione di manodopera quel contributo è sostanzialmente pari a zero. Il soggetto interposto, insomma, o il caporale – se si preferisce impiegare una formula più prosaica – occupa nei rapporti triangolari un ruolo essenzialmente parassitario, limitandosi a fornire ad altri manodopera non già organizzata bensì *da organizzare* ad opera dell'utilizzatore (Mazzotta 1979; Carinci M.T. 2000). Egli non è titolare né dispone dei mezzi di produzione e non dirige e organizza alcunché. Non per caso, la conseguenza che l'ordinamento giuridico ha sempre tratto e ancora trae dalla sussistenza di un appalto di mere prestazioni di lavoro è la costituzione del rapporto alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, con espunzione del terzo soggetto interposto. Così era un tempo, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 1369 del 1960; così è, oggi, nei casi di somministrazione irregolare (art. 38, comma 2, d.lgs. n. 81/2015), pseudo-appalto (art. 29, comma 3 bis, d.lgs. n. 276/03) e pseudo-distacco (art. 30, comma 4 bis, d.lgs. n. 276/03), come attesta una formula che ritorna, quasi identica, nella disciplina di ciascuno degli istituti nominati⁷.

⁷ Alla cui stregua, ogniqualevolta ci si discosti dallo schema lecito di utilizzazione e acquisizione indiretta di lavoro (sia essa corrispondente alla somministrazione di lavoro da parte di un'agenzia autorizzata, un appalto o un distacco), il lavoratore può

Quando invece esiste un apporto di qualche natura alla creazione di valore – come senz’altro avviene nel caso del datore o dell’utilizzatore della prestazione lavorativa altrui, sia esso imprenditore agricolo o industriale – come misurare in maniera oggettiva il contributo fornito da ogni categoria di agenti alla produzione di valore, per decidere se si abbia o meno “sfruttamento”?

Ebbene, il saggio di Salvatore D’Acunto fornisce una serie di elementi preziosi che peraltro riecheggiano nel corpo dell’art. 603 bis c.p. Se il mercato si profila – nella ricostruzione idealtipica popolarizzata dalle teorie liberali – come il luogo della assoluta sovranità delle volontà individuali, risulta evidente che lo scambio si configuri non già come obbligo, bensì come mera possibilità. Tutti hanno la possibilità di cercare un’altra controparte – dice D’Acunto – o, in ultima istanza, di rinunciare a contrarre. «E poiché in teoria nessuno sceglierebbe volontariamente di realizzare uno scambio a condizioni che consideri “inique”, la narrazione egemone finisce per escludere quasi pregiudizialmente che nei rapporti di scambio si possa celare qualcosa che somigli allo sfruttamento».

A ben vedere, siffatta rappresentazione – peraltro sottoposta a critica severa e argomentata, nel campo degli studi economici (tra i tanti v. Dardot, Laval 2013; Piketty 2013; D’Acunto 2022) – è in qualche modo *presupposta* dal legislatore della riforma del 2011 e di quella del 2016. Non è un caso che l’approfittamento dello stato di bisogno assurga a requisito indefettibile della fattispecie, come ben sottolineato dalla dottrina (v. *infra* Donini e D’Onghia): «l’elemento che consente di cogliere più chiaramente su cosa si fondi in questo caso la necessità dell’intervento penale è determinato dal fatto che le violazioni degli standard per il lavoro che rilevano come indici di sfruttamento devono essersi verificate con *approfittamento dello stato di bisogno* dei lavoratori. Secondo le interpretazioni fornite dai giudici – precisa Donini – lo stato di bisogno è una condizione prettamente economica: la scelta dell’ordinamento è nel senso di ritenere la condotta di sfruttamento

chiedere, anche soltanto nei confronti dell’utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo, con effetto *ex tunc*.

del lavoro penalmente rilevante soltanto quando l'intermediario o l'utilizzatore approfittano della condizione di indigenza, di povertà, di emarginazione e bisogno economico dei lavoratori (che comprimono in maniera significativa la libertà di scegliere a quali condizioni lavorare) per ricavarne un ingiusto profitto».

Alla luce di queste osservazioni è forse possibile valutare con un maggior grado di consapevolezza la controversa lacuna del sistema giuridico del lavoro, ancora orfano di una unitaria fattispecie di sfruttamento lavorativo. Rammentando che tale assenza è vista con sfavore da chi ritiene che occorra costruire, sul piano normativo o interpretativo, una nozione di sfruttamento del lavoro che sia «una sorta di paradigma omnicomprensivo [...] utile anche all'attività di vigilanza e, quindi, di prevenzione» (D'Onghia, Laforgia, 2021, 2, 251), e idonea a favorire un più efficace coordinamento degli strumenti disponibili nell'ordinamento interno e sovranazionale per contrastare lo sfruttamento lavorativo (Calafà, 2021, 193 ss.). Mentre l'assenza di una fattispecie di tal fatta è vista con più indulgenza da parte di coloro che considerano metodologicamente errato attribuire un disvalore, sul piano giuridico, a ciò che costituisce la condizione normale dei rapporti di lavoro nelle economie contemporanee (Barbieri 2019, 168 s.). Detto altrimenti, si potrebbe ragionevolmente sostenere che in un sistema capitalistico il lavoro è sempre e comunque sfruttato, anche quando vi sia pieno rispetto delle norme a tutela del lavoro. Del resto, come insegnano i classici (Polanyi 1943; Lyon-Caen 1995; Romagnoli 1995), il diritto del lavoro nasce in funzione dell'impresa capitalistica e del suo sviluppo, a partire dai suoi istituti fondamentali: il contratto di lavoro subordinato e la sua regolazione normativa, infatti, ancor prima di limitare il potere unilaterale del datore di lavoro, arginando la sua supremazia gerarchica, serve a conferirgli una legittimazione giuridica⁸.

⁸ Gli studi orientati a indagarne i fondamenti e la genealogia della disciplina hanno svelato la sua funzione di «razionalizzazione giuridica dell'economia» (Vardaro 1986, 98) e messo in evidenza come si sia trattato di un diritto che è *del lavoro* non più di quanto sia un diritto *del capitale* (G. Lyon Caen 1995; Romagnoli 1995, 2009): es-

In conclusione, secondo questa seconda prospettiva, il sistema giuridico interviene, in forme, modi e gradazioni diverse, a seconda dell'intensità di quello sfruttamento: con la repressione penale, quando le condizioni di sfruttamento sono insopportabilmente gravi; con il diritto del lavoro nella normalità dei casi, quando il grado di sfruttamento della forza lavoro è ritenuto "tollerabile". Ciò, peraltro, sulla base di giudizi che variano nel corso del tempo, a seconda di come si atteggiavano i rapporti di forza tra gli attori sociali e le *policy* che ne scaturiscono.

Anche questa seconda impostazione non esclude, comunque – a parere di chi scrive – che alcuni ambiti o contesti mostrino caratteristiche peculiari, ancorché non esclusive, tali da esibire un *tasso di sfruttamento* della forza lavoro *fisiologicamente maggiore* rispetto quello ritenuto normale o "tollerabile" in un sistema capitalistico, poiché – quale che sia la teoria del valore che s'intenda accogliere – indiscutibilmente emerge (non già in situazioni patologiche bensì nella normalità dei casi) quella appropriazione di una quota del valore economico maggiore dell'apporto che uno degli operatori economici – *id est* l'imprenditore – fornisce alla produzione di beni e servizi.

È il caso del lavoro mediato da piattaforme digitali e quello del lavoro nelle catene, anche globali, di appalti e sub appalti.

Questi due ambiti, certamente diversi, presentano – come vedremo – alcuni aspetti comuni: in primo luogo, pongono problemi relativi alla corretta imputazione del rapporto di lavoro e, più in generale, alla natura giuridica del creditore della prestazione di lavoro. Ci si domanda, infatti, se la piattaforma sia datore di lavoro in un rapporto di tipo subordinato o committente nell'ambito di una

senziale allo sviluppo dell'impresa capitalistica, in mancanza delle regole che accedono al vincolo di subordinazione – tali da consentire al creditore della prestazione lavorativa di impiegare in modo estremamente flessibile il fattore lavoro (Pedrazzoli 2003) – l'impresa verticale e integrata di matrice taylorista-fordista avrebbe visto aumentare a dismisura i costi di transazione (Coase 1937) e, conseguentemente, le sue difficoltà organizzative e di mercato, giacché sulla base delle regole del (solo) diritto comune, l'imprenditore si sarebbe visto costretto a contrattare, volta a volta e puntualmente, la sfera del debito, con ciascuno dei propri collaboratori.

relazione contrattuale che sfugge allo schema più tradizionale. Parimenti, nel caso dell'appalto, ci si chiede quale rapporto intrattenga l'impresa principale con i dipendenti dell'impresa appaltatrice o terzista, atteso che, in presenza di particolari elementi di fatto, essa può rivestire i panni di datore di lavoro effettivo, oltre lo schermo della personalità giuridica.

Inoltre, quando il creditore dell'attività lavorativa non sia un datore di lavoro in senso tecnico bensì (mero) committente di un rapporto non subordinato o di un genuino contratto di appalto, si pongono problemi relativi alle tecniche di tutela utili ad assicurare determinati standard di trattamento economico e normativo anche a prescindere dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato e bilaterale.

Sussistono, inoltre, due aspetti diversi che accomunano i due ambiti sotto il profilo del tasso di sfruttamento apprezzabile.

Nel fenomeno del decentramento produttivo – come vedremo oltre – l'appalto trova la sua ragion d'essere almeno prevalente nell'esigenza di comprimere i costi, ossia assicurare un apporto di lavoro al ciclo produttivo dell'impresa dietro un controvalore *inferiore* (e anche significativamente inferiore) rispetto a quello che si sarebbe corrisposto – e viene effettivamente corrisposto – ai dipendenti diretti dell'impresa “madre”.

Nel caso del lavoro mediato dalle piattaforme digitali, l'organizzazione del business e l'inquadramento dei lavoratori che vi partecipano in schemi diversi dal rapporto di lavoro dipendente obbedisce, essenzialmente, alla funzione di comprimere le poste di tempo di lavoro remunerato e, per ciò stesso, ridurre il controvalore dell'apporto effettivamente reso al ciclo produttivo da parte dei collaboratori, aumentando, per questa via, l'appropriazione della quota del valore economico da parte della piattaforma.

Osservando la casistica giurisprudenziale più recente, non è peraltro inconsueto che la contestazione del reato d'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro riguardi la logistica, ossia un settore significativamente ricco di attività conferite in appalto e in sub appalto e che include, sempre più spesso, forme di lavoro mediato dalle piattaforme

digitali, come nel caso della consegna di beni a domicilio. Proprio il c.d. caporalato digitale, ha, anzi, costituito un terreno sul quale la giurisprudenza si è esercitata nell'individuazione degli "indici di sfruttamento", il cui elenco – come si è già accennato – «non ha carattere tassativo, potendo il giudice individuare ulteriori condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore»⁹.

Nel noto caso Uber eats, ad esempio, tanto il provvedimento del Tribunale di Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti della piattaforma¹⁰, quanto la sentenza con cui è stato condannato per sfruttamento lavorativo il rappresentante legale della società che si occupava di fornire manodopera per i servizi erogati da Uber eats¹¹, hanno fatto ricorso ad un insieme ampio di elementi di fatto non puntualmente riconducibili agli indici tipizzati nella norma penale (Cassano 2020; Galluccio 2021).

Come ricorda Donini (*infra*) la retribuzione, ad esempio, non viene rapportata agli importi previsti dalla contrattazione collettiva, come sarebbe richiesto dal comma 3, punto 1 dell'art. 603 bis; viene invece considerato il «pagamento a cottimo (3 euro a consegna) effettuato a prescindere dalle condizioni di luogo (durata del tragitto) e di tempo (orario notturno condizioni atmosferiche)»¹², il trattenimento delle mance, il mancato versamento della ritenuta d'acconto, l'inserimento di "malus" ossia di decurtazioni della retribuzione «attraverso la contestazione di comportamenti non conformi tenuti, in realtà inesistenti, per contrarre ulteriormente la retribuzione mensile dovuta»¹³. Per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza, acquista rilievo indiziario non solo la violazione sistematica ed evidente delle norme a tute-

⁹ Cass. Pen., Sez. IV, 16 maggio 2022, n. 19143 cit.

¹⁰ In virtù del fatto che l'attività economica di Uber aveva agevolato la commissione del reato di cui all'art. 603 bis cp da parte di alcune società intermediarie, T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9.

¹¹ T. Milano, sezione GUP, 15 ottobre 2021, commentata da Brambilla, 2022, 149 ss.

¹² T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9, cit. e anche T. Milano, GUP, 15 ottobre 2021, cit., p. 132

¹³ T. Milano, GUP, 15 ottobre 2021, cit.

la dalla salute e sicurezza (che giunge fino all'imposizione dell'utilizzo del telefono cellulare durante la pedalata) ma assume altresì rilievo «la richiesta di un numero di prestazioni non compatibile con una tutela minima delle condizioni fisiche»¹⁴.

Queste ipotesi di applicazione “estensiva” degli indici elencati nella norma penalistica confermano che lo sfruttamento si può declinare con modalità differenti a seconda delle specificità dell'organizzazione del lavoro nel settore o nell'azienda, in tutti i casi pregiudicando i diritti dei lavoratori nei macro-ambiti di disciplina considerati dalla legge (retribuzione, orario, sicurezza e condizioni di lavoro).

3. Il decentramento produttivo come ambito “privilegiato” di sfruttamento della forza lavoro

Una volta appurato che può avere senso occuparsi di *sfruttamento del lavoro negli appalti e nelle piattaforme digitali*, è opportuno precisare i contorni dei due fenomeni e le caratteristiche che li accomunano e li distinguono, parlando innanzitutto del decentramento produttivo e della sua matrice quantomeno prevalente. Ciò, senza dimenticare che anche il ricorso al lavoro autonomo, mediato o non mediato da una piattaforma digitale, può essere considerato a pieno titolo interno al fenomeno del decentramento produttivo in senso lato, rappresentandone, in qualche modo, l'ultimo anello, poiché si tratta dell'affidamento di compiti e funzioni a beneficio di una singola persona fisica.

Sotto questo profilo giova rammentare un aspetto preliminare: se l'impresa verticale di tipo taylorista-fordista integrava al proprio interno tutto il complesso delle funzioni economico-produttive utili a pervenire al prodotto finito da collocare sul mercato¹⁵, garantendo rapporti di lavoro tendenzialmente stabili inquadrati nello schema della subordinazione tecnico-funzionale, sviluppi di carriera lineari legati

¹⁴ T. Milano, sez. misure preventive, 28 maggio 2020, n. 9, cit.

¹⁵ Sicché “da una porta entravano le materie prime, dall'altra uscivano i prodotti finiti” (Romagnoli 1971, 532).

all'anzianità di servizio, condizioni di lavoro standard fissate dai contratti collettivi stipulati per il settore merceologico di appartenenza dell'impresa datrice di lavoro ecc., sul finire dello scorso secolo scorso si sono delineate nuove prassi organizzative che hanno fortemente innovato il precedente assetto. L'impresa post-fordista, da tecnostuttura integrata, tende insomma a divenire una rete estesa di unità semiautonome o autonome con forme elastiche di coordinamento, favorite dallo sviluppo delle nuove tecnologie, specie informatiche e digitali.

3.1. *Le funzioni strategiche del contratto di appalto, tra organizzazione flessibile e riduzione del costo del lavoro*

Sul piano giuridico, è proprio grazie allo strumento dell'appalto che l'impresa può de-verticalizzarsi e de-centrarsi, riducendo i costi (*in primis* quelli del lavoro) attraverso le esternalizzazioni produttive: ad ogni esternalizzazione, attuata mediante lo strumento della cessione di parti o rami d'azienda, corrisponde una re-internalizzazione delle relative funzioni attraverso lo schema dell'appalto. L'esternalizzazione si caratterizza, dunque, per la tendenza dell'impresa a conservare al proprio interno soltanto alcune attività e competenze strategiche strettamente inerenti al *core business*, affidando ad altri soggetti segmenti più o meno rilevanti del processo produttivo: non soltanto funzioni ausiliarie, marginali o meramente strumentali dell'attività principale, ma, sempre più spesso, anche funzioni centrali e delicate come una linea di produzione o una lavorazione primaria. L'appalto si profila pertanto, in questo contesto, come elemento cardine di un nuovo modello produttivo che s'impone a livello nazionale e internazionale quale alternativa più efficiente e economica al sistema di produzione verticalmente integrata, tipica del fordismo (Perulli 2024, 10 ss.).

Va ancora precisato, per le rilevanti ricadute giuridiche che possono derivarne, che sovente le attività interessate dal decentramento presentano un basso tasso di strutture materiali (c.d. appalto *labour inten-*

sive¹⁶), di tal che la funzione imprenditoriale dell'appaltatore si limita ad aspetti prevalentemente organizzativi della forza lavoro (con conseguente ridimensionamento dei "mezzi di produzione" o, in termini più giuridici, strutture e infrastrutture materiali tradizionalmente ritenute utili a identificare l'azienda ai sensi dell'art. 2555 c.c.).

Peraltro, non è inconsueto che la modifica del sostrato organizzativo assuma la forma della c.d. terziarizzazione interna, attuata mediante la cessione a terzi di parti del processo produttivo che permangono entro il perimetro dell'impresa committente, con impiego delle medesime infrastrutture materiali e tecnologiche della "società madre". Il che consente di coniugare il decentramento giuridico-funzionale con l'opposta esigenza di contiguità spaziale delle attività e dei relativi addetti (De Luca Tamajo 1999). Il risultato più evidente di tali operazioni è la compresenza di una pluralità di strutture societarie e dei loro dipendenti nel medesimo luogo fisico, la cui morfologia diviene, sotto questo aspetto, assimilabile a una struttura aeroportuale, nella quale convive una pluralità di imprese o entità autonome, addette ad attività ora complementari ora essenziali al processo produttivo o gestionale primario (De Luca Tamajo 2002, 9 s.).

In questo contesto non è infrequente che si verifichino fenomeni illegali e abusivi dei quali si è spesso occupata anche la magistratura del lavoro. Ciò accade quando l'istituto dell'appalto si risolve in appalto di mere prestazioni di lavoro e quindi in forme di somministrazione di manodopera irregolare o fraudolenta. L'appalto, infatti, è considerato genuino quando l'appaltatore non ricopre un mero ruolo di intermediario, ossia non si limita a fornire manodopera al committente, ma riveste a tutti gli effetti la figura di imprenditore, dirigendo e organizzando le maestranze e assumendo i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito. Diversamente, quando l'attività dell'appaltatore si sostanzia nel mettere semplicemente a disposizione del committente una serie di prestazione lavorative, mantenendo esclusivamente compi-

¹⁶ Come tipicamente avviene negli appalti di servizi aventi ad oggetto le attività di assistenza informatica, ricerca, progettazione, marketing, elaborazione dati o ancora nei più tradizionali servizi di vigilanza, manutenzione dei macchinari, movimentazione merci, pulizie ecc.

ti di gestione amministrativa dei rapporti di lavoro, può ravvisarsi il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera¹⁷.

È difficile, in questi casi, negare che si versi in una situazione di *sfruttamento della manodopera*, se non altro in ragione del fatto che l'apporto dell'intermediario alla produzione di valore tende a zero, mentre è del tutto evidente che il committente vi ricorra al mero fine di comprimere il costo della manodopera, facendo leva sul dumping salariale assicurato dall'applicazione di un diverso e meno favorevole contratto collettivo.

È dunque del tutto naturale che, nei casi di c.d. pseudo-appalto, l'ordinamento giuridico reagisca con un certo vigore: i dipendenti dell'appaltatore possono, infatti, agire in giudizio per accertare la diretta imputazione dei propri rapporti di lavoro in capo all'impresa principale (l'appaltante); il soggetto interposto è, quindi, espunto dalla relazione di lavoro mentre si ri-esponde il rapporto tipico bilaterale tipico che lega il lavoratore al soggetto che trae beneficio dalla sua attività, dirigendola e organizzandola, secondo lo schema consueto dell'art. 2094 c.c.

3.2. La matrice dello sfruttamento lavorativo negli appalti

Cosa accade, per contro, quando l'appalto è genuino? Cosa succede, in altri termini, quando l'appaltatore esercita i poteri e le prerogative datoriali conferendo effettivamente un'opera o un servizio a beneficio dell'impresa appaltante, ma ugualmente convivono, nel medesimo ciclo produttivo e, non di rado, sotto lo stesso tetto, relazioni di lavoro la cui disciplina economica e normativa risulta differenziata – e

¹⁷ Ciò, come noto, anche dopo l'abrogazione della legge n. 1369 del 1960 ad opera del d.lgs. n. 276/03, atteso che permane, nell'ordinamento giuridico, un generale divieto di rapporti interpositori, come si deduce tanto dalla disciplina degli istituti che comportano un'utilizzazione e acquisizione indiretta di lavoro, quanto dallo stesso art. 2094 c.c. che descrivendo il rapporto di subordinazione ne postula il carattere bilaterale. V. in proposito, all'indomani della riforma del mercato del lavoro del 2003, Cass. n. 12363/2003, seguita da molte altre pronunce conformi (Cass. 20.05.2009, n. 11720; Cass. 9.03.2009, n. 5648; Cass. 20.02.2009, n. 4271; Cass. 21.07.2006, n. 16788).

talvolta anche ampiamente differenziata – in ragione dell'autonomia giuridica e contrattuale di cui dispongono i diversi datori di lavoro? In questi casi il rispetto della legge vale forse ad escludere che si versi in una situazione di sfruttamento lavorativo?

Ebbene, anche all'interno del perimetro della legalità l'istituto dell'appalto solleva una molteplicità di problemi in relazione alla tutela effettiva dei diritti sociali (Dorigatti 2018).

Lo schema dell'appalto si può, infatti, realizzare attraverso la creazione di catene con molti anelli, ognuno dei quali segue la logica della riduzione dei costi, ivi compresi quelli sociali e del lavoro, con la conseguenza che il tasso di sfruttamento del lavoro supera la soglia di normalità della quale si è detto in esordio. La frammentazione del ciclo produttivo si traduce, infatti, nella diversificazione dei contratti collettivi applicabili nei diversi segmenti della catena, specie in paesi come in nostro nei quali il numero di contratti collettivi è particolarmente elevato, il loro campo d'applicazione è incerto e la rappresentatività degli agenti contrattuali non conosce affidabili strumenti di misurazione.

Il problema è divenuto estremamente rilevante specialmente da quando i lavoratori dipendenti dall'appaltatore – e i dipendenti delle ditte cui vengono eventualmente sub-appaltate porzioni o fasi della produzione – non godono del principio di parità di trattamento rispetto ai dipendenti del committente, come accade, invece, nei casi di somministrazione del lavoro (ex art. 35, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). È noto che in Italia, fino al 2003, era vigente la legge n. 1369/1960, il cui art. 3 stabiliva che «gli imprenditori che appaltano opere o servizi, (compresi i lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti,) da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti».

Il regime previgente aveva dunque accolto, almeno per gli appalti

endo-aziendali, il principio della parità di trattamento retributivo e normativo tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore. La nuova disciplina dell'appalto, introdotta con la riforma del mercato del lavoro del 2003, ha ereditato (e poi anche rafforzato) il vincolo di solidarietà tra committente e appaltatore per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti ai dipendenti di quest'ultimo (art. 29, comma secondo, d. lgs. n. 276/2003), ma ha abolito la c.d. clausola di parificazione, aprendo le porte al damping contrattuale.

Peraltro, con la regola della parità di trattamento, alla tutela dei lavoratori impegnati, gomito a gomito, nel medesimo ciclo produttivo si affiancava un suggerimento, implicito ma chiaro, sull'assetto organizzativo che le imprese avrebbero dovuto privilegiare. Un assetto organizzativo diverso e opposto rispetto a da quello che hanno assunto negli ultimi vent'anni: quella tecnica di tutela indicava, infatti, la "via alta" al decentramento produttivo (Mazzotta 1979; Carinci 2000; Corazza 2004), orientato alla specializzazione qualitativa, poiché precludeva, di fatto, ogni esternalizzazione finalizzata alla mera riduzione dei costi. Ciò perché, quando il lavoro in appalto gode delle medesime condizioni economiche e normative riconosciute al lavoro svolto alle dirette dipendenze dell'impresa principale, viene meno l'interesse stesso di quest'ultima a procedere all'esternalizzazione, salvo che la qualità del servizio reso da un'impresa altamente specializzata sia così elevata da giustificare un aggravio dei costi.

La consapevolezza di un alto tasso di criticità nel sistema degli appalti sia pubblici sia privati è così generale e pressante che, dopo i numerosi e preziosi interventi avviati dagli attori sindacali firmatari di accordi territoriali e protocolli d'intesa di varia natura¹⁸, anche il legislatore si è risolto a intervenire in tempi recenti. Non possono essere intese in altro modo le innovazioni introdotte nella disciplina degli appalti di opere e servizi da parte del nuovo Codice degli appalti (d. lgs. 31 marzo 2023, n. 36), nonché le modifiche apportate all'art. 29, d. lgs. 10

¹⁸ Per una recente ricognizione delle clausole più significative, sia permesso rinviare a Martelloni 2024.

settembre 2003, n. 276 da parte del cosiddetto «decreto PNRR» del 2 marzo 2024, convertito con modifiche dalla l. 29 aprile 2024, n. 56.

Sul versante degli appalti pubblici, il nuovo Codice ha notoriamente previsto che sia individuato nei bandi di gara il CCNL applicabile ai dipendenti dell'appaltatore (art. 11 del d. lgs. 31 marzo 2023, n. 36, commi 1 e 2), consentendo in subordine l'indicazione di un *diverso* contratto collettivo, «purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente» (comma 3). Ciò, con l'obiettivo – esplicitato nella *Relazione del Consiglio di Stato al Codice dei contratti pubblici* – di superare, «con norme maggiormente pregnanti e vincolanti» una situazione in cui, a fronte di una pluralità di contratti collettivi astrattamente applicabili, «l'operatore economico finisca con l'optare per un CCNL che non garantisce al lavoratore le migliori tutele sotto il profilo normativo ed economico» (p. 27).

Quanto al settore privato, l'art. 29, comma 2, lettera a), d. l. 2 marzo 2024, n. 19 ha introdotto un comma 1-bis nel corpo dell'art. 29, d. lgs. n. 276/03 ove – dopo le opportune modifiche accolte nella legge di conversione (l. n. 56/2024) – si prevede che «al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

Vedremo in futuro quale esito produrranno tali innovazioni. All'oggi, è piuttosto evidente che il ricorso agli appalti di opere e servizi che contraddistingue i nuovi processi di esternalizzazione, sia pubblici sia privati, schiuda le porte a una dinamica di sfruttamento lavorativo, per così dire, strutturale. La qual cosa dovrebbe suggerire di reintrodurre un antidoto a questo grado di sfruttamento non tollerabile da parte dell'ordinamento giuridico del lavoro. Sotto questo profilo, per le caratteristiche e, soprattutto, per gli effetti che è in grado di produrre, non sembra profilarsi miglior soluzione della reintroduzione del principio di parità di trattamento, idoneo a impedire

quella appropriazione indebita di valore economico indubitabilmente maggiore del contributo fornito alla produzione da ciascuno dei soggetti coinvolti nella catena del decentramento.

4. Il decentramento produttivo a favore di una singola persona fisica: lavoro autonomo, semiautonómo o parasubordinato, anche mediante piattaforme digitali

Come accennato, anche il ricorso al lavoro autonomo può essere legittimamente iscritto nel fenomeno del decentramento produttivo inteso in senso lato: a ben pensarci, infatti, secondo una formula a suo tempo impiegata da autorevole dottrina con riguardo al lavoro a progetto (Napoli 2004), esso costituisce l'ultimo anello del decentramento che si compie con l'affidamento di compiti e funzioni a favore di una singola persona fisica.

La crescente diffusione del c.d. lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, Fumagalli 1997) ha indubbiamente favorito dinamiche di sfruttamento della forza lavoro, posto che il lavoro semi-autonomo o parasubordinato – specie secondo lo schema disegnato, a fini processuali, dall'art. 409, n. 3, c.p.c. – ha costituito, nella grande maggioranza dei casi, un mero sostituto commerciale del lavoro dipendente, sgravato dei costi economici e normativi connessi alla stipulazione di un normale contratto di lavoro, assistito dallo statuto protettivo tipico della subordinazione tecnico-giuridica (art. 2094 c.c.). La questione chiama in causa tanto la problematica della corretta qualificazione dei rapporti di lavoro riconfigurati dai nuovi assetti organizzativi decentrati, quanto i connessi temi dell'articolazione e modulazione delle tutele (Perulli 2021; Perulli, Treu 2024), ancora in larga parte condizionati dalla costruzione di sistemi binari fondati sull'esclusione di ogni garanzia per tutte le forme di integrazione dell'attività lavorativa altrui in un processo produttivo che non siano qualificabili nei termini del lavoro subordinato.

4.1. *Natura giuridica della piattaforma digitale e dei relativi rapporti di lavoro*

I noti problemi appena richiamati coinvolgono, sovente, il lavoro mediato da piattaforme digitali poiché le grandi piattaforme, come ad esempio Uber, organizzano il proprio business presentandosi come società intermediarie nei rapporti tra utenti e fornitori di servizi.

In ambito europeo questa rappresentazione è stata subito contrastata in dottrina (Donini 2019) e respinta in giurisprudenza, sia da parte dei giudici nazionali¹⁹ sia da parte della Corte di giustizia europea²⁰. Più in particolare, i giudici che si sono occupati di lavoro mediante piattaforma digitale si sono dovuti soffermare, preliminarmente,

¹⁹ Vedi, in particolare, T. Palermo 24.11.2020, in RIDL, n. 4, 2020, II, p. 835 con nota di Nuzzo, che riprende, tra le altre, le argomentazioni impiegate in Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, in RIDL, n. 4, 2021, II, p. 778, con nota di I. Zoppoli. Per i giudici francesi, che hanno confermato la decisione della *Corte d'appello Parigi 10 gennaio 2019, n. 18-08357* il prestatore di lavoro di Uber France «non è un partner commerciale; al contrario, nel momento della stipulazione del contratto, egli aderisce ad un servizio di trasporto interamente organizzato da Uber attraverso la piattaforma digitale» di tal che «l'autista che ricorre all'infrastruttura tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela, né di determinare liberamente la tariffa da applicare», collocando la propria attività lavorativa «entro un quadro di regole determinato dall'esterno». Secondo i giudici di legittimità, «può costituire indice di subordinazione il lavoro che si svolge in un *service organisé* allorquando il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di esecuzione della prestazione. Il conducente è integrato in un servizio di prestazione di trasporto creato ed interamente organizzato dalla piattaforma digitale, servizio che non esiste se non grazie a questa piattaforma, attraverso il cui utilizzo il conducente non costituisce la propria clientela, non fissa liberamente le proprie tariffe e non determina le condizioni di prestazione del proprio servizio di trasporto; il conducente si vede imposto un itinerario specifico; la destinazione finale della corsa è a volte sconosciuta dal conducente; la società ha la facoltà di disconnettere temporaneamente l'applicazione dopo tre rifiuti alle corse e il conducente può perdere l'accesso al proprio account in caso di superamento di un tasso di annullamento delle richieste o di segnalazione di un «comportamento problematico»». Per il più autorevole precedente cfr. *Cour de Cassation*, Soc. 13 novembre 1996, *Société générale*, n. 94 -13.187.

²⁰ C. Giust., 20 dicembre 2017, C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL* ma v. anche, in senso conforme, C. giust. 22 aprile 2020, C-629/19, *B. vs Yodel Delivery Network*

sull'attività e l'assetto organizzativo delle piattaforme, per svelarne la reale natura. In Italia, la conclusione cui sono pervenuti i tribunali, col conforto della giurisprudenza dalla Corte di Giustizia e di alte corti nazionali anche straniere sul caso Uber, a partire dalla Suprema Corte francese (Donini 2020; Borelli 2020), riguarda, innanzitutto, la natura giuridica delle società, riconosciute – anche sulla base di un ciclo produttivo organizzato «attraverso un algoritmo che, sulla base di previsioni statistiche, calcola il fabbisogno di manodopera necessario per soddisfare la domanda dell'utenza di una determinata area e in una determinata fascia oraria» – nella loro qualità d'*imprese*. Imprese erogatrici di servizi di trasporto o ancora, nel settore del food delivery, imprese di distribuzione di cibo e bevande a domicilio realizzata attraverso una fitta rete di collaboratori – non già meri intermediari tra pubblici esercenti, consumatori e trasportatori, come dichiarato dalle piattaforme. Infatti, nel caso di Glovo, Deliveroo, Foodora, Just Eat, Uber Eats ecc., l'affidamento delle consegne ai ciclofattorini avviene attraverso la piattaforma digitale, il cui algoritmo provvede a gestire il complesso sistema di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di lavoro.

Ciò premesso, una volta appurato che la piattaforma non è mero intermediario bensì una società che eroga servizi, resta aperta la questione della natura giuridica dei rapporti che intrattiene con i lavoratori, ossia il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro come autonomi o subordinati.

Si tratta di un tema estremamente complesso che ha interessato e sta interessando, in tutto il mondo, ciascuno dei formanti del diritto del lavoro: la dottrina, la giurisprudenza e la legislazione (Perulli 2021; Giubboni 2024).

Nell'economia di questo contributo, il cui oggetto è circoscritto al tema dello sfruttamento lavorativo, val la pena segnalare soltanto alcuni specifici aspetti.

In primo luogo, giova rammentare che, in ordine alla corretta qualificazione dei rapporti intrattenuti con le piattaforme, non esiste un orientamento univoco in dottrina e giurisprudenza. Basti pensare che,

persino nel caso dei ciclofattorini che pedalano per le strade delle città consegnando sushi, pizze e panini a domicilio, alcuni tribunali hanno preferito la qualificazione dei rapporti come subordinati – enfatizzando soprattutto la rilevanza del potere di controllo (il costante monitoraggio sulla prestazione) e anche di altri poteri, benché il relativo esercizio si atteggi in modo diverso da quello tradizionale (potere direttivo esercitato in modo impersonale; potere disciplinare esercitato tramite sanzioni atipiche e sistemi di induzione a comportamenti conformi: c.d. *ranking*) – mentre altri hanno negato la subordinazione, riconoscendo margini di autonomia specie nella fase genetica del rapporto, quando il rider decide liberamente se prestare o meno la propria attività lavorativa.

In secondo luogo, sul piano della legislazione, si apprezzano svariati interventi specifici o settoriali (dalla California alla Spagna) o tentativi di regolazione uniforme in aree geografiche di una certa rilevanza, come avvenuto in Europa con la recentissima Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali²¹, ma mancano, anche su questo terreno, soluzioni omogenee e universalmente accettate.

Il problema del ricorso al lavoro non subordinato come sostituto commerciale del lavoro dipendente è un problema antico, che ha impegnato la giurisprudenza e la dottrina giuslavoristica sin dalla seconda metà degli anni '70 (Santoro Passarelli 1979; Pedrazzoli 1984; Ballestrero 1987). Soprattutto a partire dalla metà degli anni '90, la crescita esponenziale del lavoro autonomo, semi-autonomo o parasubordinato ha costretto anche il legislatore a immaginare rimedi e soluzioni che si sono rivelati, tuttavia, insufficienti²².

²¹ Il riferimento è alla Direttiva UE 2024/2831 dello scorso autunno (24 ottobre 2024) relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (c.d. direttiva piattaforme) che prevede, in estrema sintesi, alcune garanzie di trasparenza e certezza da garantire a tutti i tipi di rapporti di lavoro, indipendentemente dalla loro qualificazione (artt. 7-17); inoltre, in presenza di alcuni elementi di fatto che indicano *direzione* e *controllo* (art. 5), si presume la sussistenza di un contratto di lavoro e, per questa via, l'integrale applicazione della protezione giuslavoristica.

²² Per una ricognizione dei problemi e una bibliografia in materia sia consentito rinviare a Martelloni 2012.

Soltanto tra il 2015 e il 2019, anche sulla scorta di significative vertenze individuali e collettive messe in campo dai rider e dalle loro rappresentanze, si è pervenuti ad una soluzione convincente, perché finalizzata a equiparare, sul piano dello statuto protettivo applicabile, il lavoro subordinato e il lavoro non subordinato ma stabilmente integrato in una organizzazione altrui.

L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (come modificato dalla legge n. 128/2019) ha inventato la nuova figura delle “collaborazioni etero-organizzate”, prescrivendo di applicare, in blocco, la disciplina del lavoro subordinato a tutte le collaborazioni continuative inserite in una organizzazione d'impresa predisposta in via unilaterale dall'imprenditore e tale da condizionare lo svolgimento dell'attività lavorativa limitando, di fatto, l'autonomia del collaboratore²³. Ciò, senza bisogno che si riscontrino ordini o direttive sullo svolgimento dell'attività lavorativa (c.d. etero-direzione).

In definitiva, l'intero statuto protettivo di matrice giuslavoristica si applica, per questa via, a entrambe le forme di collaborazione personale nell'impresa, poiché le due situazioni sono ritenute meritevoli di protezione analoga.

Solo la contrattazione collettiva nazionale dei sindacati più rappresentativi è abilitata a modificare, modulare o graduare questo statuto protettivo, quando (e se) ritenga che ciò sia richiesto da specifiche esigenze e caratteristiche del settore (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015).

²³ V. per tutte Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in LDE, n. 1/2020, nt di M. Biasi, F. Carinci, E. Dagnino, G. Fava, S. Gheno, M. Magnani, F. Martelloni, E. Martino, M. Persiani, A. Perulli, G. Santoro Passarelli, V. Speciale, P. Tosi, A. Tursi. Per la Cassazione «l'intento protettivo del legislatore appare confermato» dalla novella del 2019, «la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza – per l'applicabilità della norma – di prestazioni “prevalentemente” e non più “esclusivamente” personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della “etero-organizzazione”, eliminando le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, così mostrando chiaramente di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione» (punto 27 della motivazione).

4.2. La condizione di sfruttamento del lavoro mediato da piattaforme digitali

Con la novella del 2019 il legislatore italiano ha significativamente scelto di sottolineare una circostanza già pacifica in dottrina e giurisprudenza, ossia che l'etero-organizzazione possa avere anche matrice impersonale: con l'aggiunta di un nuovo periodo in coda al primo comma dell'art. 2 è stato, infatti, espressamente richiamato il lavoro reso attraverso piattaforme digitali, quasi suggerendo ai giudici di prestare particolare attenzione alla (eventuale) natura etero-organizzata di tali collaborazioni e ai conseguenti effetti di tutela.

Ciò, da un lato attesta, innegabilmente, la consapevolezza della sussistenza di segmenti della forza lavoro particolarmente esposti a condizioni di sfruttamento; dall'altro non ha risolto i problemi che avvertivano – e continuano ad avvertire – i lavoratori delle piattaforme.

È difficile negare, infatti, la funzione tendenzialmente rimediante dell'art. 2: la figura di nuovo conio si presta ad assicurare (integrale) protezione a quanti ricorrono in giudizio per accertare la sussistenza dei requisiti di fatto in presenza dei quali si applicano le tutele del lavoro subordinato (D'Ascola 2020) ma non ha sin qui comportato uno spontaneo adeguamento dei modelli di business al richiamato schema legale. Pare, insomma, che le piattaforme continuino a prediligere, per l'inquadramento della forza lavoro, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, pur coscienti del rischio di una sua riqualificazione giudiziale in caso di contenzioso.

Anche nel lavoro mediato da piattaforme digitali è dunque piuttosto evidente lo iato che ancora sussiste tra ciò che i lavoratori in carne ed ossa ricevono a titolo di corrispettivo economico (e normativo) per la prestazione assicurata alla controparte e ciò cui avrebbero diritto ove il loro inquadramento e il loro regime regolativo corrispondesse alla tutela immaginata dall'odierno sistema giuridico. Sussiste, in altri termini, un problema di effettività di quella tutela, che si mostra più accentuato di quanto non accada in altri ambiti in ragione di una molteplicità di fattori che inducono le piattaforme a perpetrare il proprio

modello di organizzazione e di business. Si tratta, innanzitutto, dei notevoli vantaggi di cui godono le piattaforme grazie alle modalità di remunerazione di prestazioni di lavoro fisiologicamente discontinue – benché la simultanea disponibilità al lavoro di un certo numero di collaboratori sia essenziale al funzionamento del servizio (Nuzzo 2023, 137 s.) – tali da spingere le società committenti a rischiare le conseguenze sfavorevoli di un eventuale contenzioso piuttosto che migliorare il trattamento economico e normativo dei collaboratori. In secondo luogo, i gestori delle piattaforme hanno piena contezza dell'esistenza di una serie di elementi di carattere soggettivo che concorrono a scoraggiare l'iniziativa giudiziaria: il carattere spesso interstiziale o talvolta episodico delle attività in discorso; le difficoltà di organizzazione collettiva anche in ragione della mancanza di un luogo di lavoro; il basso tasso di sindacalizzazione delle maestranze; in qualche circostanza, l'origine etnica della forza lavoro e le conseguenti barriere linguistiche.

Anche in questo segmento dell'economia contemporanea, dunque, il tasso di sfruttamento della forza lavoro che opera mediante piattaforme digitali è, con ogni evidenza, particolarmente elevato e non tollerabile. Circostanza la quale dovrebbe indurre il legislatore ad approfittare della Direttiva piattaforme dello scorso autunno per recepire nell'ordinamento interno soprattutto i sistemi e strumenti di enforcement ivi contemplati, superando le opinioni di quanti ritengono, per contro, che il sistema giuridico italiano sia già perfettamente in linea con gli obiettivi di tutela che il legislatore europeo intende(va) perseguire. La contrattazione collettiva, dal canto suo, dovrebbe approfittare della leva, piuttosto potente, fornita dal regime di tutela che assicura il primo comma dell'art. 2 per esercitare il potere negoziale riservato ai sindacati comparativamente più rappresentativi dal secondo comma del medesimo articolo, modulando tutele e protezioni di lavoratrici e lavoratori sulle specifiche esigenze dai medesimi avvertite settore per settore.

Bibliografia

- Ballestrero M.V. (1987), *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in LD, 1, 41 ss.
- Barbieri M. (2019), *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in DD, 2, 147 ss.
- Baratta A. (1986), *Principi del diritto penale minimo. Per una teoria dei diritti umani come oggetti e limiti della legge penale*, in Id (a cura di), *Il diritto penale minimo. La questione criminale tra riduzionismo e abolizionismo*, Esi, Napoli (numero monografico della Rivista *Dei delitti e delle pene*, 3/1985), 443 ss.
- Bologna S., Fumagalli A., (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.
- Borelli S. (2020), *Salariato digitale. Uber secondo la Cassazione francese*, in RGL, 2020, 3, II, 389 ss.
- Bricola F., Sgubbi F. (a cura di) (1981-82), *Istituzioni di diritto penale*, Litografia Lorenzini, Bologna.
- Calafà L. (2021), *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in LD, 2, 193 ss..
- Carinci M.T. (2000), *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, in *Il codice civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, Giuffrè.
- Cassano G. (2020), *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, In *Labor*, 5, 655 ss.
- Coase R. H. (1937), *The Nature of The Firm*, in *Economica*, vol. 4, n. 16, 386 ss.
- Corazza L. (2004), *"Contractual integration" e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam.
- Cucinotta C. (2023), *Prospettive di riforma del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in DRI, 4, 998 ss.
- Curi U, Palombarini G. (a cura di) (2002), *Diritto penale minimo*, Donzelli, Milano.
- D'Acunto S., (2022), *Conflitto sociale, instabilità macroeconomica e modelli di regolazione*, Giappichelli, Torino.
- D'Acunto S., (2025), *la controversa vicenda dello "sfruttamento" nella storia del pensiero economico*, in q. volume.

- Dardot P., Laval C. (2013), *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*, DeriveApprodi, Roma.
- D'Ascola S. (2020), La collaborazione organizzata cinque anni dopo, in *LD*, 1, 3 ss.
- De Luca Tamajo R. (1999), *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica multisocietaria*, in *DML*, 49 ss.
- De Luca Tamajo R. (a cura di) (2002), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Esi, Napoli.
- D'Onghia M. (2025), *Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento lavorativo*, in *q. volume*.
- D'Onghia M., Laforgia S. (2021), *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in *LD*, 2, 233 ss.
- Donini A. (2019), *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, Bologna, 2019.
- Donini A. (2020), *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *LLI*, 1, 1-15.
- Donini A. (2025), *Riflessioni giuslavoristiche sul reato di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente*, in *q. volume*.
- Dorigatti L. (2018), *La precarietà invisibile. Catene del valore, appalti e condizioni di lavoro*, in *Stato e mercato*, p. 561 ss.
- Ferrajoli L. (1989), *Diritto e ragione. Teoria del garantismo penale*, Laterza, Bari.
- Galluccio A. (2021), *Misure di prevenzione e "caporalato digitale": una prima lettura del caso Uber Eats*, in *DLRI*, 1, 105 ss.
- Garegnani P.A. (1981), *Marx e gli economisti classici*, Einaudi, Torino.
- Giubboni S. (2024), *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Rubbettino, Catanzaro.
- Lyon-Caen G., (1995), *Le droit du travail. Une technique réversible*, Dalloz, Paris.
- Martelloni F. (2012), *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bup, Bologna.
- Martelloni F. (2024), *Appalti pubblici, tutele sociali e ruolo di istituzioni e sindacato nel contesto locale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1/2024, p. 100 ss.
- Marx K. (1867), *Il capitale*, libro I, trad. it. Editori Riuniti, Roma, 1964.
- Mazzotta O. (1979), *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè.

- Monticelli L. (2012), *Disciplina penale del collocamento e della intermediazione illecita*, in F. Palazzo, C.E. Paliero (diretto da), *Trattato teorico pratico di diritto penale*, vol. VII, *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, a cura di B. Deidda, A. Gargani, Giappichelli, Torino, 576 ss.
- Napoli M. (2004), *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro. Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004, Giuffrè, Milano, 2005.
- Nuzzo V. (2023), *Le trasformazioni del lavoro e la tendenza espansiva delle tutele nel diritto del lavoro italiano*, in *Revista Dereito Público (RDP)*, Brasília, Vol. 20, 107, 134 ss.
- Pasinetti, L.L. (1989), *Aspetti controversi della teoria del valore*, Il Mulino, Bologna.
- Pedrazzoli M. (1984), *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *RIDL*, 2, I, p. 406 ss.
- Pedrazzoli M. (2003), *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in Napoli M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo*, Vita e pensiero, Milano, 349 ss.
- Perulli A. (2021), *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Perulli A. (2024), *Appalto e rapporti di lavoro*, in Id (a cura di), *Appalti e rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 3 ss.
- Perulli A., Treu T. (2022), *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.
- Piketty T. (2013), *Il capitale nel XXI secolo*, trad. it. Bompiani, Milano, 2014.
- Polanyi K. (1943), *La grande trasformazione*, trad. it. Einaudi, Torino, 1973.
- Romagnoli U. (1971), *Autorità e democrazia in azienda: teorie giuridico politiche*, in *Pol. Dir.*, 531 ss.
- Romagnoli U. (1995), *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna.
- Romagnoli U. (2009), *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli, Roma.
- Santoro Passarelli G. (1979), *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milano.
- Sweezy P.M. (1942), *La teoria dello sviluppo capitalistico*, trad. it. Boringhieri, Torino, 1970.