

Accusa di estorsione per il datore di lavoro che assume i lavoratori con ricatto

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 18727 del 5 Maggio 2016, ha stabilito che un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude, di per sé, la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia, in quanto anche uno strumento teoricamente legittimo, può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia, ingiusta, perché è ingiusto il fine a cui tende, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera.

.....

La Corte Suprema con la sentenza in commento ha definito che è estorsione a carico del datore di lavoro il fatto che prospetti ai propri dipendenti il licenziamento in caso di mancata accettazione di condizioni capestro da lui dettate

Il caso

Il caso trae origine da una sentenza con cui il giudice dell'udienza preliminare dichiarava un datore di lavoro colpevole del reato di estorsione continuata in danno di tre dipendenti. In particolare l'imputato, nella sua qualità di datore di lavoro e con abuso di tale qualità, mediante minaccia di licenziamento, aveva costretto i detti dipendenti, prima, ad accettare le condizioni lavorative loro imposte e a firmare una lettera di dimissioni in bianco, poi, a svolgere di fatto attività lavorativa quotidiana e a tempo pieno, pur risultando gli stessi assunti con un contratto a tempo parziale, e a non fruire di ferie, contributi e TFR, costringendoli altresì ad accettare un compenso inferiore a quello che avrebbe dovuto essere loro erogato.

Al datore erano stati addebitati anche i reati di violenza privata ai danni dei predetti dipendenti perché, mediante l'ulteriore minaccia di licenziamento, li aveva costretti a dichiarare falsamente dinanzi agli ufficiali dell'Ispettorato del lavoro, di svolgere attività lavorativa a tempo parziale. Infine, era stata affermata la responsabilità dell'imputato per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Avverso la decisione del giudice dell'udienza preliminare il datore di lavoro proponeva impugnazione e la Corte d'Appello riformava parzialmente la sentenza di primo grado.

L'imputato proponeva quindi ricorso per cassazione, deducendo che ancor prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, tutti i dipendenti erano stati resi edotti delle condizioni, degli orari, delle retribuzioni e dei turni di lavoro, che i lavoratori avevano liberamente accettato. Sul punto, ad avviso dell'imputato la sentenza di secondo grado appariva carente di motivazione non avendo spiegato le ragioni per le quali dovesse qualificarsi come estorsione la condotta del datore di lavoro che, sin da prima dell'instaurazione del rapporto, prospetti al lavoratore, sicuramente bisognoso, la propria offerta, seppur esosa o iniqua di lavoro.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto, premettevano i Giudici , che “l'oggetto della tutela giuridica nel reato di estorsione è duplice, nel senso che la norma persegue l'interesse pubblico all'inviolabilità del patrimonio e, nel contempo, alla libertà di autodeterminazione.

L'evento finale della disposizione patrimoniale lesiva del patrimonio proviene, infatti, dalla stessa vittima ed è il risultato di una situazione di costrizione determinata dalla violenza o dalla minaccia del soggetto agente.

In particolare, il potere di autodeterminazione della vittima non è completamente annullato, ma è, tuttavia, limitato in maniera considerevole: in altri termini, il soggetto passivo dell'estorsione è posto nell'alternativa di far conseguire all'agente il vantaggio economico voluto ovvero di subire un pregiudizio diretto e immediato (*tamen coactus, voluit*)”.

In questa prospettiva, continuava la Corte, “anche lo strumentale uso di mezzi leciti e di azioni astrattamente consentite può assumere un significato ricattatorio e genericamente estorsivo, quando lo scopo mediato sia quello di coartare l'altrui volontà; in tal caso, l'ingiustizia del proposito rende necessariamente ingiusta la minaccia di danno rivolta alla vittima e il male minacciato, giusto obiettivamente, diventa ingiusto per il fine cui è diretto. Allo stesso modo, la prospettazione di un male ingiusto può integrare il delitto di estorsione, pur quando si persegua un giusto profitto e il negozio concluso a seguito di essa si riveli addirittura vantaggioso per il soggetto destinatario della minaccia: ciò, in quanto, la nota pregnante del delitto di estorsione consiste nel mettere la persona violentata o minacciata in condizioni di tale soggezione e dipendenza da non consentirle,

senza un apprezzabile sacrificio della sua autonomia decisionale, alternative meno drastiche di quelle alle quali la stessa si considera costretta.

Si spiega così perché la minaccia, da cui consegue la coazione della persona offesa, possa presentarsi in molteplici forme ed essere esplicita o larvata, scritta o orale, determinata o indeterminata, e finanche assumere la forma di semplice esortazione e di consiglio”.

Ciò che rilevava, al di là delle forme esteriori della condotta, era, infatti, il proposito voluto dal soggetto agente, inteso a perseguire un ingiusto profitto con altrui danno, nonché l' idoneità del mezzo adoperato alla coartazione della capacità di autodeterminazione del soggetto agente.

Orbene, ad avviso della Suprema Corte le osservazioni dell'imputato non scalfivano in alcun modo la valenza motivazionale della decisione impugnata, la quale si fondava sul principale rilievo dell'irrelevanza del formale ricorso al contratto, allorché questo risultava strumentalizzato al perseguimento di un ingiusto profitto.

Invero, nella sentenza impugnata era stato tracciato, in maniera logica ed esaustiva, un quadro globale di timore dei dipendenti, in ragione della particolare situazione del mercato del lavoro (in cui l'offerta superava di gran lunga la domanda) e in presenza di comportamenti certamente prevaricatori del datore di lavoro, sì da rendere evidente che, anche nel caso in cui sin dal momento di instaurazione del rapporto il lavoratore avesse “accettato” di non rivendicare i propri diritti, siffatta accettazione non era libera, ma condizionata dall'assenza di possibilità alternative di lavoro.

La Suprema Corte rimaneva costante nel ritenere che “un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude, di per sé, la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia, in quanto anche uno strumento teoricamente legittimo, può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia, ingiusta, perché è ingiusto il fine a cui tende, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera”.

Integrava inoltre il reato di estorsione anche la condotta del datore di lavoro che, anteriormente alla conclusione del contratto, imponeva al lavoratore ovvero induceva il

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

lavoratore ad accettare condizioni contrarie a legge ponendolo nell'alternativa di accettare quanto richiesto ovvero di subire il male minacciato.

Orbene, nelle vicende in esame, i giudici di merito avevano ampiamente elencato e descritto i comportamenti prevaricatori del datore di lavoro in spregio dei diritti dei lavoratori, da rendere evidente, con la stessa eloquenza dei fatti, da un lato, che l'imputato si era costantemente avvalso della situazione del mercato del lavoro ad esso particolarmente favorevole e, dall'altro che il potere di autodeterminazione dei lavoratori era stato compromesso dalla minaccia larvata, ma non per questo meno grave e immanente, di avvalersi di siffatta situazione.

Anche a volere convenire che l'accettazione, da parte dei lavoratori, di una retribuzione inferiore a quella risultante in busta paga non bastasse, di per sé sola, a dare prova di una subita coercizione, in ogni caso non era stata la forma della "libera" pattuizione ad avere trasformato, nel caso di specie, un semplice illecito civile nel reato di estorsione, bensì la modalità, resa chiara fin dall'assunzione e ribadita in costanza di rapporto, di concreta attuazione, mese dopo mese, della pretesa "libera" pattuizione.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Ricordiamo in premessa che ai sensi dell'art. 629 c.p. "Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000.

La pena è della reclusione da sei a venti anni e della multa da euro 5.000 a euro 15.000, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo precedente".

La violenza o la minaccia devono essere dirette a coartare la volontà della vittima affinché questa compia un atto di disposizione patrimoniale, rimanendo indifferenti le modalità con cui queste condotte si realizzano. Nello specifico la minaccia può concretarsi anche in un comportamento omissivo come nell'ipotesi in cui il proprietario di un immobile rifiuti la conclusione di un contratto di locazione in caso di mancato pagamento di un canone superiore a quello stabilito dalla legge.

La costrizione può avere ad oggetto il compimento di un atto di disposizione patrimoniale positivo (come ad esempio la donazione di una somma di danaro) o negativo (si pensi alla

remissione di un debito), anche annullabile, ma necessariamente produttivo di effetti giuridici (gli atti radicalmente nulli non integrano la fattispecie in esame).

Il profitto non ha rilevanza solo economica o patrimoniale, ma può quindi trattarsi di un diverso vantaggio, a differenza del danno che deve invece essere esclusivamente di natura patrimoniale.

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha definito che commette il reato di estorsione di cui sopra, il datore di lavoro che impone ai dipendenti di firmare un contratto che prevede formalmente un orario part-time, nonostante la prestazione reale abbia una durata maggiore, minacciandoli di non assumerli in caso di rifiuto della simulazione. Nella fattispecie inoltre il datore di lavoro costringeva i dipendenti a firmare una lettera di dimissioni in bianco (cosa , come sappiamo, oggi contrastata con l'avvento delle dimissioni valide solo se mandate in via telematica) e imponeva loro di dichiarare il falso in occasione di una visita ispettiva intervenuta nel corso del rapporto.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)