

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIUSEPPE DAVIDE****Caporalato e filiere: prevenzione e responsabilità d'impresa**

L'art. 603-bis c.p. e le recenti indagini giudiziarie evidenziano come il rischio di sfruttamento del lavoro coinvolga intere filiere produttive. Centrale il ruolo della prevenzione, degli audit di filiera e della consulenza giuslavoristica.

Negli ultimi anni il fenomeno del caporalato e dello sfruttamento lavorativo è tornato al centro dell'attenzione istituzionale e giudiziaria, anche a seguito di indagini che hanno coinvolto settori diversi dall'agricoltura tradizionalmente associata al fenomeno, tra cui logistica, moda, manifattura e servizi di piattaforma.

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato dall'art. 603-bis c.p., introdotto dalla L. 29.10.2016, n. 199, che disciplina il **reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**. La norma punisce non soltanto chi recluta manodopera al fine di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, ma anche il datore di lavoro che utilizza lavoratori sottoposti a tali condizioni approfittando del loro stato di bisogno.

La disposizione individua una serie di **indici sintomatici di sfruttamento**, tra cui:

- corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, riposi e ferie, prevista dal D.Lgs. 66/2003;
- violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008;
- condizioni di lavoro degradanti o metodi di sorveglianza incompatibili con la dignità del lavoratore.

Nel tempo l'interpretazione giurisprudenziale della norma si è progressivamente ampliata. La Cassazione ha chiarito che il reato può configurarsi **anche in assenza della figura tradizionale del "caporale"**, quando la struttura della filiera produttiva o l'organizzazione del lavoro determinano condizioni sistemiche di sfruttamento (Cass. pen., sez. IV, 18.01.2024, n. 2779; Cass. pen., sez. IV, 16.11.2023, n. 45615). Questo orientamento riflette una trasformazione delle dinamiche produttive: molte imprese operano oggi attraverso catene di appalto e subappalto, talvolta articolate su più livelli, con il rischio che lungo la filiera si generino distorsioni nelle condizioni di lavoro.

In tale contesto, assume rilievo anche la disciplina della **responsabilità solidale negli appalti**, prevista dall'art. 29 D.Lgs. 276/2003, secondo cui il committente è obbligato in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per i trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto.

Accanto alla responsabilità civilistica, la giurisprudenza ha evidenziato come, in presenza di determinate condizioni, possano emergere anche profili di **responsabilità penale o amministrativa dell'impresa**, in particolare ai sensi del D.Lgs. 231/2001, qualora l'organizzazione aziendale consenta o non prevenga efficacemente situazioni di sfruttamento.

Negli ultimi anni le attività di vigilanza si sono progressivamente orientate verso una **logica di filiera**, con la conseguenza che si è concentrata non soltanto sull'impresa direttamente coinvolta nell'illecito, ma anche sui rapporti contrattuali e organizzativi che collegano i diversi operatori economici. In tale prospettiva, assume crescente rilevanza il tema della prevenzione del rischio legale e ispettivo, attraverso strumenti di verifica preventiva della conformità normativa. Tra questi strumenti rientrano gli audit di legalità di filiera, finalizzati ad analizzare in modo sistematico: la struttura dei contratti di appalto e subappalto; il corretto inquadramento contrattuale dei lavoratori; l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro; la coerenza tra costi del lavoro, organizzazione produttiva e prezzi praticati nella filiera; il rispetto delle normative in materia di orario di lavoro, sicurezza e regolarità contributiva. L'obiettivo di tali attività non è esclusivamente difensivo, ma consiste nel **governo preventivo del rischio**, consentendo alle imprese di individuare eventuali criticità organizzative e adottare tempestivamente misure correttive. La crescente attenzione delle autorità giudiziarie e ispettive dimostra infatti come il fenomeno dello sfruttamento lavorativo non possa più essere considerato un problema marginale o circoscritto a specifici settori produttivi. Al contrario, esso rappresenta un tema strutturale di compliance e sostenibilità delle filiere produttive.

In questo contesto, la consulenza giuslavoristica assume un **ruolo strategico** nel supportare le imprese nella costruzione di modelli organizzativi e politiche del lavoro conformi alla normativa, in grado di coniugare competitività economica e tutela dei lavoratori.