

Cassazione. Datore responsabile

Reato di estorsione se l'assunzione avviene sotto ricatto

Commette il reato di estorsione 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.

La Cassazione, sezione penale (sentenza 18727/16, depositata ieri) cerca di porre un argine al lavoro nero e irregolare, affermando tale principio a carico di un datore di lavoro che aveva costretto i futuri dipendenti ad accettare la firma di un contratto part time, pur sapendo che l'orario di lavoro effettivamente dovuto sarebbe stato a tempo pieno; lo stesso datore di lavoro costringeva i dipendenti a firmare una lettera di dimissioni in bianco, e imponeva loro di dichiarare il falso in occasione di una visita ispettiva intervenuta nel corso del rapporto.

La Corte, per valutare la vicenda, premette che l'oggetto della tutela giuridica del 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. Nella fattispecie, il potere di autodeterminazione della vittima non è completamente annullato, ma limitato in maniera considerevole. In questa prospettiva anche l'uso strumentale di mezzi leciti e di azioni astrattamente consentite può assumere un significato ricattatorio e genericamente estorsivo, quando lo scopo sia quello di forzare la volontà di un'altra persona. L'ingiustizia del proposito, quindi, rende ingiusta la minaccia del danno, e il male minacciato, pur essendo lecito dal punto di vista astratto, diventa ingiusto perché è diretto a realizzare una finalità illecita.

In questa prospettiva, prosegue la sentenza, si può concretizzare un'estorsione anche quando si cerchi di conseguire un ingiusto profitto utilizzando uno strumento formalmente valido come il contratto di lavoro.

Per verificare la sussistenza del reato nel caso concreto, osserva la Corte, si deve tenere conto del contesto globale di timore dei dipendenti, della particolare situazione del mercato del lavoro locale (la vicenda si svolge in Sicilia, dove l'offerta supera notevolmente la domanda di lavoro) e dei

comportamenti prevaricatori del datore di lavoro.

Tali elementi, secondo la sentenza, rendono evidente che l'accettazione espressa da parte del lavoratore del contratto simulato non era formulata in maniera libera ma condizionata dalla mancanza di reali possibilità di trovare un altro lavoro. Questa conclusione trova conferma in quell'orientamento giurisprudenziale che, in maniera costante, ritiene possibile configurare l'esistenza del reato anche in presenza di un accordo contrattuale sottoscritto tra datore di lavoro e dipendente, perché anche uno strumento teoricamente legittimo può essere utilizzato per scopi diversi da quelli che dovrebbe perseguire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giampiero Falasca