GIUSTIZIA INSIEME

Diritto Penale

La tutela dei riders tra diritto penale e norme lavoristiche

Riflessioni a margine della decisione del tribunale di Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy s.r.l.

di Raffaella Calò

5 giugno 2020

La tutela dei riders tra diritto penale e norme lavoristiche – riflessioni a margine della decisione del tribunale di Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy s.r.l

di Raffaella Calò

Sommario: 1. La recente applicazione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy s.r.l. e le problematiche sottese – 2. La scarsa determinatezza del delitto di sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603 *bis* c.p. – 3. La tutela dei *riders* prevista dal diritto del lavoro – 4. La lettura dell'art. 603 *bis* c.p. alla luce del principio di sussidiarietà – 5. I limiti applicativi dell'amministrazione giudiziaria del codice antimafia.

1. La recente applicazione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy s.r.l. e le problematiche sottese

Con una decisione immediatamente salita agli onori della cronaca, il 27 maggio 2020 la sezione misure di prevenzione del tribunale di Milano ha applicato alla società Uber Italy s.r.l., facente capo alla galassia del colosso Uber, la misura dell'amministrazione giudiziaria prevista dall'art. 34 del codice antimafia sul presupposto della sussistenza di indizi gravi, precisi e concordanti circa l'agevolazione, da parte della stessa, di condotte penalmente rilevanti di sfruttamento del lavoro poste in essere dai titolari di due imprese aventi sede a Milano che gestivano il servizio di *food delivery* in alcune città italiane.

Nel decreto in parola si afferma che dall'attività investigativa sarebbe emerso un grave quadro indiziario circa l'esistenza di un regime di sopraffazione e sfruttamento dei *riders* da parte delle imprese che ne gestivano le consegne – desumibile dalla condizione di richiedenti asilo dei lavoratori, dalle modalità di retribuzione e dal concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro – di gravità tale da integrare gli estremi del delitto di cui all'art. 603 *bis* c.p.

A tale comportamento delittuoso, posto in essere dai preposti delle due imprese che gestivano nel complesso l'attività lavorativa di oltre 700 *riders* nelle principali città italiane, non sarebbe stata estranea la società Uber Italy s.r.l. atteso che alcuni dipendenti della stessa, ad avviso dei giudici meneghini, non solo avrebbero avuto piena consapevolezza delle condizioni di lavoro e retributive dei *riders*, ma avrebbero financo avallato di fatto tali pratiche delittuose ingerendosi nella gestione dei lavoratori.

Pertanto, essendo ascrivibile alla società Uber Italy s.r.l. una attività agevolatrice in favore dei soggetti indagati del grave delitto di sfruttamento del lavoro, quanto meno sotto un profilo di omesso controllo da parte della società o di grave deficienza organizzativa sul piano della reale autonomia rispetto alla casa madre con sede in Olanda, sussisterebbero i presupposti per l'applicazione nei confronti della stessa della misura dell'amministrazione giudiziaria finalizzata alla verifica, da un lato, dell'esistenza di analoghe forme di sfruttamento dei lavoratori; dall'altro, dell'esistenza e dell'idoneità del modello organizzativo previsto dal d. lgs. 231/2001 atto a prevenire disfunzioni di illegalità aziendale come quelle sopra descritte.

Ebbene, a prescindere dai concreti profili fattuali della vicenda, ancora *sub judice*, la decisione in parola offre l'occasione per riflettere sui rapporti tra beni di primissimo rilievo costituzionale, quale la libertà di impresa economica e la tutela del lavoro, nonché sull'adeguatezza del sistema repressivo penale in materia di lavoro.

Ed infatti, da un lato, si tratta di comprendere, su un terreno quanto mai scivoloso quale i rapporti di lavoro dei *riders*, costantemente in bilico sotto il profilo civilistico tra attività

autonoma e subordinazione, a quali condizioni lo sfruttamento dell'evidente posizione di debolezza del lavoratore – debolezza nota al legislatore, che è intervenuto più volte per garantire livelli minimi di tutela, da ultimo con il duplice intervento del 2019 – costituisca non già soltanto una violazione contrattuale ma un illecito penale.

Si misura sotto questo profilo l'estrema difficoltà di incasellare negli schemi giuridici la complessa realtà fattuale dell'economia moderna, dovendosi al contempo garantire, in un quadro normativo estremamente complesso e mutevole sotto il profilo giuslavoratistico, la necessaria sussidiarietà dell'intervento penale e, prima ancora, il rispetto dei canoni di tipicità e determinatezza, messi a dura prova da norme incriminatrici che, come l'art. 603 *bis* c.p., paiono più descrittive del fenomeno sociale che si vuole combattere – segnatamente, lo sfruttamento dei lavoratori – che realmente selettive dei fatti meritevoli di sanzione penale.

Dall'altro, una volta eventualmente accertata la sussistenza di condotte delittuose a danno dei lavoratori, si tratta di stabilire, nei mutevoli e complessi rapporti di forza tra grandi multinazionali ed imprese medio-piccole, in quale misura trovi ragione un intervento di tipo preventivo che, come l'amministrazione giudiziaria, è nato e si è sviluppato sul diverso terreno della lotta alle mafie.

2. La scarsa determinatezza del delitto di sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603 bis c.p

Il primo problema che si pone, come accennato sopra, è rappresentato dalla scarsissima determinatezza del nuovo delitto di sfruttamento del lavoro introdotto dal legislatore con legge 29 ottobre 2016 n. 199.

Nel 2016, infatti, il legislatore è intervenuto sull'art. 603 *bis* c.p. riscrivendo la preesistente fattispecie di intermediazione illecita ed introducendo la nuova fattispecie delittuosa di sfruttamento del lavoro, che punisce chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Con riferimento al nuovo delitto di sfruttamento del lavoro, sanzionato con pene certo non lievi, specie nelle ipotesi aggravate, la dottrina più accorta ha da subito evidenziato il marcato impoverimento dei contenuti descrittivi delle condotte tipiche e la conseguente frizione con il principio di determinatezza che deve presidiare l'intervento penale.

In assenza degli elementi che tradizionalmente denotano il disvalore penale in ambito lavoristico (la lesione o il concreto pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la violenza e minaccia – qui relegati al ruolo ancillare di circostanze aggravanti –, la natura organizzata dell'attività imprenditoriale) l'intero disvalore riposa infatti sulla genericissima nozione di sfruttamento e sull'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore, rendendo difficile l'individuazione dell'oggetto di tutela se non rinvenendolo genericamente nella dignità del lavoratore**[1]**.

Quanto allo sfruttamento, il legislatore, lungi dall'offrire una definizione dello stesso ai fini dell'integrazione del delitto in parola, si è limitato a prevedere alcuni "indici dello sfruttamento" i quali tuttavia, non solo non esauriscono la nozione di sfruttamento, rappresentandone soltanto degli elementi sintomatici, ma non possono neppure ritenersi elementi costitutivi dell'illecito non attingendo al livello della tipicità, come del resto chiarito, *ad abundantiam*, dalla relazione di accompagnamento**[2]**.

D'altra parte, a prescindere dall'infelice tecnica legislativa ben lontana dai *Regelbeispiele* di matrice tedesca, il problema che si pone è quello della scarsa significatività degli stessi indici, atteso che le condotte ivi descritte (la reiterata violazione della normativa sulla retribuzione o sull'orario di lavoro, riposo, aspettativa obbligatoria e ferie, la violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti) costituiscono di per sé mere violazioni della normativa lavoristica.

Una compiuta definizione della specifica condotta di sfruttamento rilevante ai fini della configurabilità del reato in parola sarebbe stata invece quanto mai opportuna, se solo si pensa che, da un lato, di per sé la nozione di sfruttamento in materia penale ha naturali tendenze espansive, finendo per abbracciare ogni condotta da cui l'autore ricavi un vantaggio economicamente valutabile, e dall'altro che l'art. 603 *bis* c.p. si applica ai rapporti di lavoro, naturalmente caratterizzati dalla ricerca di un vantaggio di natura economica da parte dell'imprenditore che a tal fine si accolla il rischio d'impresa**[3]**.

A fronte di tale evanescenza della condotta di sfruttamento, il disvalore dell'illecito sembrerebbe dunque concentrarsi sull'altro elemento costitutivo della fattispecie, e segnatamente l'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore. Sennonché, come pure evidenziato dalla dottrina, anche tale elemento costitutivo pare privo di reale capacità di selezione delle condotte meritevoli di sanzione penale, atteso che il lavoro è naturalmente diretto alla soddisfazione di bisogni primari della persona, di talché lo stato di bisogno potrebbe ritenersi *in re ipsa,* tanto più in un mercato caratterizzato dalla evidente distanza tra domanda ed offerta di lavoro. Si dirà che

non è lo stato di bisogno in sé ad essere elemento costitutivo del reato, ma "il fatto che il soggetto agente se ne avvantaggi, appuntandosi, così, l'attenzione su una condotta maggiormente riprovevole, piuttosto che su un fatto oggettivamente più dannoso"**[4]**. E tuttavia, premesso che la posizione di debolezza del prestatore di lavoro nei confronti della parte datoriale è talmente evidente da giustificare l'esistenza stessa del diritto del lavoro come *corpus* normativo autonomo rispetto al diritto civile comune, la previsione di un disvalore di condotta che assume una colorazione tendenzialmente soggettiva reca con sé il rischio dello slittamento verso la punizione di un autore socialmente nocivo e percepito come odioso più che di un fatto obiettivamente dannoso o pericoloso**[5]**.

Da quanto sopra emerge che l'art. 603 *bis* c.p., così come novellato nel 2016, si presta alla punizione non già soltanto di fatti intollerabili di sopraffazione di lavoratori particolarmente vulnerabili da cui derivano concreti effetti lesivi della loro persona, bensì anche di condotte che – seppure censurabili, perché in contrasto con le norme extrapenali a tutela della salute e della dignità dei lavoratori – hanno un contenuto di disvalore eterogeneo rispetto alle prime.

Parrebbe dunque che il legislatore, intervenendo sull'art. 603 *bis* c.p. al meritorio fine di punire severamente sia i c.d. caporali sia gli utilizzatori dei lavoratori sfruttati che beneficiano dell'attività di reclutamento dei primi, non abbia saputo o voluto individuare con la necessaria chiarezza la tipologia criminologica che intendeva reprimere, finendo per attuare un intervento repressivo confuso ed ambiguo, con il rischio di uno smisurato allargamento dell'area della rilevanza penale che rischia di sovrapporsi completamente alla normativa lavoristica, in violazione del fondamentale principio di sussidiarietà.

In questo quadro, la magistratura è stata chiamata ad un intervento chiaramente suppletivo, volto a definire i contorni della nuova fattispecie criminosa evidenziando come, da un lato, la mera condizione di irregolarità amministrativa del cittadino extracomunitario nel territorio nazionale, accompagnata da situazione di disagio e di bisogno di accedere alla prestazione lavorativa, non può di per sé costituire elemento valevole da solo ad integrare il reato di cui all'art. 603 *bis* c.p.; dall'altro, che lo sfruttamento penalmente rilevante presuppone un eclatante pregiudizio e una rilevante soggezione del lavoratore, che il giudice deve accertare attraverso gli indici di rilevazione previsti dalla norma (Cass., n. 49781/2019).

3. La tutela dei riders prevista dal diritto del lavoro

Ebbene, negli stessi anni in cui in sede penale si apprestava la tutela del lavoro sopra descritta e pensata anzitutto per fronteggiare il caporalato e lo sfruttamento dei lavo

ratori irregolari nel settore agricolo, si consumava nella dottrina lavoristica e nei tribunali la complessa vicenda dei *riders*, categoria di lavoratori assurta a simbolo della c.d. *gig economy*, la cui patente debolezza contrattuale è tale da avere spinto il legislatore dapprima con il *Jobs Act* nel 2015 e successivamente con il duplice intervento del 2019 a prevedere una disciplina peculiare, superando – e dunque in una certa misura scardinando – la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e subordinato.

Infatti, sin dalla loro comparsa nel mercato del lavoro, la debolezza della posizione contrattuale dei *riders* – che nella gran parte delle volte sono lavoratori poco qualificati, che sovente non parlano la lingua italiana e versano in evidente condizione di bisogno economico e di isolamento sociale – ha portato molti giuslavoristi ad evidenziare come agli stessi male si attagliasse la definizione – e la conseguente applicazione della normativa – di lavoratori autonomi.

A sostegno della tesi della natura subordinata del rapporto di lavoro dei *riders* si sottolineava l'esiguità della retribuzione, e dunque la loro dipendenza economica dal gestore, la puntuale eterodeterminazione del lavoro, la sorveglianza di fatto attuata tramite la piattaforma digitale caricata sullo *smartphone* in uso agli stessi e si evidenziava la profonda ingiustizia dell'assenza di norme a tutela di diritti fondamentali, quale la salute o il diritto al riposo e a ferie retribuite a fronte di prestazioni continuative.

Si tratta, a ben vedere, di elementi molto vicini a quelli, sopra descritti, presi in considerazione dal legislatore penale nel 2016 quali indici di sfruttamento e che invece erano valorizzati da parte della dottrina giuslavorista al più limitato fine di estendere ai *riders* la tutela prevista dalla legge per i lavoratori subordinati.

Quanto alla giurisprudenza, in assenza di una norma *ad hoc*, i giudici del lavoro erano chiamati ad analizzare, caso per caso, le concrete modalità con cui si dispiegava di fatto il rapporto di lavoro portato alla loro cognizione, al fine di verificare – anche facendo ricorso ai c.d. indici sintomatici della subordinazione – se nel singolo caso si fosse in presenza di fatto di un rapporto di lavoro subordinato "mascherato" da contratti di collaborazione.

Nel 2015 si assiste ad un radicale mutamento di prospettiva a seguito dell'approvazione del d. lgs. n. 81/2015 (c.d. *Jobs Act)* che ha previsto la possibilità di applicare una tutela "rafforzata" nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (quali quelle delle piattaforme digitali, considerati "deboli"), estendendo agli stessi le tutele sino a quel momento previste per i soli lavoratori

subordinati. Esemplare, in questo senso, è la ricostruzione contenuta nella recente sentenza della Sezione lavoro della Corte di cassazione n. 1663/2020 che, prendendo posizione nel dibattito giurisprudenziale e dottrinale, ha fatto proprio il pragmatico approccio c.d. rimediale evidenziando la necessità di applicare una tutela "rafforzata" senza la necessità di prendere posizione circa la natura autonoma o subordinata del rapporto. Si tratta infatti, per dirlo con le parole della Cassazione nella sentenza n. 1663/2020 "di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoratore subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizioni di 'debolezza' economica, operanti in una 'zona grigia' tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea".

Come accennato sopra, tale impianto normativo in vigore dal 1° gennaio 2016 è stato poi ampliato dapprima dal decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 e, successivamente, dalla legge di conversione del medesimo (legge 2 novembre 2019, n. 128) che ha introdotto ulteriori significative modifiche, estendendo ulteriormente la tutela dei *riders*.

La legge 128/2019 introduce infatti nel d. lgs. n. 81/2015 un capo V *bis* che, da un lato, fa salva la previsione contenuta nell'art. 2, co. 1 e dunque l'estensione alle collaborazioni organizzate dal committente delle tutele previste per i lavoratori subordinati; dall'altro, contiene puntuali disposizioni che costituiscono livelli minimi di tutela dei *riders*, dal legislatore definiti "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali".

Senza potere in questa sede ripercorrere il vivace dibattito dottrinale e giurisprudenziale che ha accompagnato e spesso preceduto l'entrata in vigore delle disposizioni sopra richiamate, appare significativo che le puntuali previsioni contenute nel nuovo capo V bis del lgs. n. 81/2015, che costituiscono livelli minimi di tutela dei *riders*, appaiono descrittive di una prassi contrattuale esistente, lesiva dei diritti fondamentali del lavoratore, che il legislatore ha voluto chiaramente far cessare nel 2019.

Così, a fronte della prassi invalsa di non consegnare ai *riders* – spesso stranieri ed ignari delle norme vigenti in materia – nessun contratto di lavoro, si prevede che i contratti in discorso debbano essere provati per iscritto e che i lavoratori debbano ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

Con riferimento al compenso, tradizionalmente parametrato al numero delle consegne effettuate, il nuovo art. 47-*quater* prevede che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni

sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In difetto della stipula di tali contratti collettivi, "i *riders* non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale". Ancora, con riferimento al compenso, si prevede che ai *riders* debba essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al dieci per cento determinata dai contratti collettivi o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

Il nuovo art. 47-*quinquies* del d.lgs. n. 81/2015, inoltre, dopo avere stabilito che ai *riders* si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, prevede espressamente che "l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate", al chiaro fine di porre un freno alla prassi invalsa nella realtà lavorativa dei *riders* per cui la mancata disponibilità degli stessi a connettersi alla piattaforma in determinare fasce orarie o la mancata effettuazione di una o più consegne era sanzionata dal committente con lo scollegamento – momentaneo o definitivo a seconda della gravità della violazione – dalla piattaforma digitale e, con ciò, con l'impossibilità di lavorare.

Infine, a fronte del patente deficit di sicurezza che aveva sino a quel momento caratterizzato la prestazione lavorativa dei *riders*, il legislatore del 2019 ne ha espressamente previsto la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché l'obbligo del committente che utilizza la piattaforma anche digitale al rispetto, a propria cura e spese, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

4. La lettura dell'art. 603 bis c.p. alla luce del principio di sussidiarietà

Ebbene, volendo tirare le fila del discorso sin qui svolto, è palese, ad avviso di chi scrive, che qualunque valutazione effettuata in sede penale delle condotte di sfruttamento in danno dei *riders* da parte di chi ne gestisce la prestazione lavorativa non può prescindere dall'analisi delle

complesse norme extrapenali sopra richiamate che disciplinano, anche nel dettaglio, le modalità con cui deve dispiegarsi il rapporto di lavoro.

In tale complesso quadro normativo che ha visto il legislatore rincorrere la realtà economica e sociale al fine di governarla ed impedire – tanto in sede civile quanto in sede penale – il perpetrarsi di abusi in danno dei lavoratori più vulnerabili, l'interprete è infatti chiamato a trovare la quadra del sistema al fine di individuare quali, tra le molteplici possibili violazioni della normativa lavoristica cui devono conseguire i tipici rimedi civilistici, siano meritevoli *anche* della sanzione penale e, in ogni caso, evitare che comportamenti civilmente leciti possano essere ritenuti dalla magistratura penale lesivi della dignità del lavoratore e dunque sanzionati con pene che, nelle ipotesi aggravate, possono arrivare a otto anni di reclusione.

Non si tratta soltanto di arginare, con un'operazione ermeneutica, la tendenza legislativa di ricorrere con troppa leggerezza all'intervento repressivo penale a fini soprattutto simbolici, in dispregio del principio di *extrema ratio* che dovrebbe guidare le scelte di criminalizzazione, ma, prima ancora, di evitare che i giudici penali svolgano un ruolo suppletivo rispetto alle complesse dinamiche sociali che trovano espressione nella contrattazione collettiva, con quanto ne deriva anche in punto di certezza del diritto che costituisce un bene primario per la moderna economia.

Così, poiché ad oggi non sono stati ancora stipulati contratti collettivi che definiscono (con l'efficacia *erga omnes* che gli è propria) criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione dei *riders* e dell'organizzazione del committente, la giusta retribuzione dei *riders*, alla luce della previsione del d.lgs. n. 81/2015 così come novellato nel 2019, deve ritenersi parametrata ai minimi tabellari orari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Come sanno bene i giudici del lavoro e chiunque si è cimentato in operazioni del genere, si tratta di valutazione certamente non semplice, né meccanica, che implica un difficile raffronto, fatto per approssimazioni successive, tra diversi profili lavorativi, al fine di individuare la paga minima oraria che deve essere corrisposta al lavoratore, al di sotto della quale non si può andare incorrendosi altrimenti nella nullità (parziale) del contratto di lavoro cui consegue l'applicazione del minimo salariale. Pertanto, sia nei casi in cui i *riders* sono pagati in base alle ore di lavoro svolte sia nei casi, più frequenti, in cui (in violazione delle norme extrapenali anzidette) sono pagati in base al numero delle consegne effettuate, non parrebbe giuridicamente corretto affermare, in maniera semplicistica e senza alcun richiamo ai contratti collettivi che regolano prestazioni simili, che una data retribuzione è *troppo bassa*, tale da potere integrare – se del caso

unitamente ad altri elementi – gli estremi dello sfruttamento del lavoratore penalmente sanzionato.

Analogamente, con riferimento allo scollegamento dalla piattaforma digitale sovente effettuato dal gestore per punire il *rider* che ha tenuto, a suo avviso, comportamenti sconvenienti o comunque difformi da quelli richiesti, pur trattandosi di un comportamento odioso che, a far data dal 2019, è vietato dal *Jobs Act*, lo stesso non pare potere di per sé integrare gli estremi dello sfruttamento o financo della violenza o minaccia quali circostanze aggravanti. Invero, il diritto del lavoro conosce da sempre il potere sanzionatorio del datore di lavoro che – ovviamente all'esito di un procedimento disciplinare e nel rispetto del diritto di difesa del lavoratore – può concludersi anche con una multa inflitta al lavoratore, essendo palese che il mancato rispetto delle garanzie previste dalla legge – e in particolare dalla l. n. 300/70, che *in parte qua* dovrebbe applicarsi anche ai *riders* – conduce all'annullamento della sanzione inflitta, ma non determina la nullità del rapporto di lavoro né, tanto meno, integra di per sé forme di violenza o minaccia.

Gli esempi sopra fatti mostrano dunque come, essendo evidentemente la sanzione penale accessoria alla normativa lavoristica, la valutazione da parte del giudice penale degli estremi dello sfruttamento non può prescindere dal preliminare inquadramento della fattispecie sotto il profilo civilistico, dovendosi stabilire – con una valutazione necessariamente caso per caso, scevra da ogni presunzione – quando la distanza dal paradigma legale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, è tale da mostrare l'esistenza di una sopraffazione che, travalicando le normali dinamiche di asimmetria contrattuale, determina un intollerabile pregiudizio della persona del lavoratore.

Si tratta di un'operazione certamente difficile ma non nuova per il giudice penale, se solo si pensa alla giurisprudenza in tema di usura – delitto sotto qualche profilo assimilabile a quello previsto dall'art. 603 *bis* c.p. – in cui il giudice nel decidere dell'esistenza di un'usura c.d. in concreto (art. 644, co. 3 c.p.), è chiamato a valutare caso per caso se si sia verificata una condizione di sfruttamento delle condizioni di difficoltà economica o finanziaria della vittima attraverso l'induzione della stessa all'accettazione di condizioni contrattuali sproporzionate rispetto a quelle che caratterizzano il libero mercato (Cass., n. 26214/2017).

In caso contrario, laddove la magistratura penale non riuscisse nella complessa opera di interpretazione di norme anche extrapenali cui è chiamata, valorizzando nell'applicazione dell'art. 603 *bis* c.p. il principio di sussidiarietà dell'intervento penale, il rischio concreto è quello

di uno smantellamento – di fatto e in via giudiziale – della complessa opera di creazione dello statuto di tutela dei *riders* – e più in generale di tutti gli altri lavoratori "deboli" della c.d. nuova economia – avviata dal legislatore nel 2015 e faticosamente raggiunta nel 2019 quale punto di approdo di un difficile bilanciamento tra la protezione dei lavoratori e la salvaguardia della libertà di impresa.

5. I limiti applicativi dell'amministrazione giudiziaria del codice antimafia

La recentissima decisione della sezione autonoma misure di prevenzione del tribunale di Milano offre inoltre lo spunto per una riflessione cursoria sui limiti del ricorso alle misure di prevenzione patrimoniali – come l'amministrazione giudiziaria prevista dal nuovo art. 34 del codice antimafia – nella materia in discorso.

In particolare, prescindendo completamene dai concreti profili fattuali della fattispecie all'esame del tribunale di Milano, le questioni principali, ad avviso di chi scrive, sono rappresentate dall'esatta individuazione dei presupposti applicativi della nuova misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria, che sottrae temporaneamente il controllo aziendale al soggetto colpito dalla misura, e dalla possibilità di rinvenire – sotto il profilo astratto della fenomenologia criminosa – tali presupposti nelle complesse relazioni socio-economiche che legano le grandi imprese di *food delivery* e le aziende che reclutano e gestiscono i *riders*.

Prendendo le mosse dalla prima questione, è noto che il legislatore nel 2017, riscrivendo la norma sull'amministrazione giudiziaria già prevista dall'art. 34 del codice antimafia, ha previsto una misura di prevenzione patrimoniale che permette all'autorità giudiziaria di intervenire su attività economiche, anche di carattere imprenditoriale, che rivelino situazioni di infiltrazione mafiosa e di contiguità con le consorterie criminali, tali da danneggiare il regolare e libero esercizio dei ruoli imprenditoriali**[6]**.

La norma sconta tuttavia un'irrimediabile ambiguità, essendo la sua applicazione ancorata alla presenza di due presupposti alternativi, l'uno molto diverso dall'altro. Invero, il tribunale può sottoporre un'impresa all'amministrazione giudiziaria sia qualora sussistano indizi sufficienti da rivelare condizioni di intimidazione o assoggettamento di tipo mafioso, sia qualora il libero esercizio dell'attività economica possa comunque agevolare l'attività di persone nei confronti delle quali è stata proposta o applicata una misura di prevenzione personale o patrimoniale,

ovvero di persone sottoposte a procedimento penale per il reato di associazione per delinquere di stampo mafioso o altri gravi reati, tra cui – per quanto qui interessa – l'art. 603 *bis* c.p.

Come evidenziato dalla dottrina, è evidente che nel primo caso l'imprenditore riveste una posizione di vittima in ragione dell'assoggettamento o intimidazione di tipo mafioso; nel secondo caso, invece, il legame tra attività economica e criminalità è piuttosto espressivo di una situazione di commistione di interessi che si manifesta nel compimento di una condotta agevolatrice**[7]**.

Ebbene, senza potere in questa sede ripercorrere compiutamente il dibattito dottrinale e i percorsi argomentativi seguiti dalla giurisprudenza, si segnala che uno degli aspetti più discussi della nuova disciplina riguarda proprio l'esatta individuazione del concetto di agevolazione dell'attività illecita. Da un lato, infatti, si palesa l'esigenza di applicare la misura patrimoniale solo in situazioni di obiettiva contiguità rispetto all'attività illecita e di un apporto effettivo dell'impresa all'attività criminosa; dall'altro, la giurisprudenza soprattutto ha evidenziato come la condotta obiettivamente agevolatrice posta in essere dall'impresa a vantaggio del sodalizio mafioso o comunque dell'attività illecita (potendo la misura applicarsi anche in relazione a gravi delitti diversi dal reato di cui all'art. 416 *bis* c.p.) debba essere comunque espressiva di una negligenza o imperizia e dunque di una rimproverabilità colposa, non potendo la misura patrimoniale in parola attingere attività economiche lecite cui non può muoversi alcun rimprovero sotto il profilo del rispetto delle normali regole di prudenza e buona amministrazione imprenditoriale (trib. Milano, 23.6.2016, Nolostand spa). In ogni caso, la condotta imprenditoriale obiettivamente agevolatrice e contraria alle normali regole di prudenza e diligenza non deve attingere il profilo della piena consapevolezza della relazione di agevolazione del sodalizio mafioso o degli altri reati presupposto, realizzandosi altrimenti i presupposti delle ipotesi concorsuali o, quantomeno, agevolatrici (trib. Milano, 23.6.2016, Nolostand spa).

Sussiste infine un presupposto di ordine per così dire negativo, affermato espressamente dall'art. 34 cit., dato dall'insussistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura di prevenzione all'imprenditore che esercita l'attività economica agevolatrice, dovendo quest'ultimo essere un soggetto necessariamente terzo rispetto all'agevolato, con piena disponibilità della propria attività.

Ebbene, così ricostruito per sommi capi l'ambito applicativo dell'amministrazione giudiziaria ed evidenziata l'estrema scivolosità della nozione di "condotta agevolatrice" che ne costituisce il presupposto richiamando – senza definirlo compiutamente – quel circuito grigio di commistione

di posizioni dominanti e rendite che contribuisce a rafforzare la presenza economica delle cosche sul territorio**[8]**, ci si interroga sulla astratta applicabilità di tale norma alle relazioni solitamente esistenti tra le grandi multinazionali che gestiscono le piattaforme digitali del *food delivery* e le imprese, spesso medio-piccole, che per conto delle prime selezionano i *riders* e ne gestiscono l'attività lavorativa.

In particolare, se si ritiene che in determinati contesti – una volta riscontrati tutti gli elementi di cui si è detto sopra – coloro che gestiscono l'attività lavorativa dei *riders* pongono in essere comportamenti penalmente rilevanti di sfruttamento del lavoro, tale da legittimare l'applicazione della misura dell'amministrazione giudiziaria nei confronti delle imprese che gestiscono la piattaforma e dunque tale sfruttamento agevolano, la questione che si pone è quella del ruolo concretamente svolto dalle grandi multinazionali del *food delivery* e dai loro preposti in sede locale.

Invero, potendo le prime effettuare, tramite la piattaforma digitale in uso ai *riders*, un controllo costante e capillare dell'attività svolta da questi ultimi e potendo altresì incidere di fatto, direttamente o indirettamente – in ragione della preponderante forza contrattuale – sulle concrete modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che lega i *riders* ai c.d. *fleet partners*, potrebbe risultare difficile affermare l'esistenza di una condotta di agevolazione dello sfruttamento scevra di quella consapevolezza delle conseguenze e che indurrebbe piuttosto a configurare una responsabilità penale – nelle forme del concorso nel reato – delle persone fisiche tramite le quali le stesse operano sul mercato.

Altrimenti detto, se si ritiene che determinate condizioni di lavoro imposte ai *riders* dai loro datori di lavoro (o, se si vuole, committenti) costituiscono forme di prevaricazione e sopraffazione tali da configurare gli estremi del delitto di cui all'art. 603 *bis* c.p. – circostanza questa di per sé estremamente problematica, per tutte le ragioni sopra evidenziate – allora si rende necessario indagare l'effettivo potere di ingerenza e controllo esistente in capo alle persone fisiche tramite cui le multinazionali del *food delivery* agiscono e nel cui interesse, in ultima analisi, i *riders* rendono la propria prestazione.

In caso contrario, in presenza di condotte consapevoli che avallano determinate modalità di lavoro in danno della dignità del lavoratore, l'applicazione della sola misura di prevenzione alle società che non solo concretamente gestiscono la piattaforma digitale ma nel cui interesse, in ultima analisi, il lavoratore è sottoposto a sfruttamento, rischia di apparire distonica rispetto al reale assetto dei rapporti sociali ed economici che il diritto è chiamato a governare.

[1] Si vedano sul punto le lucide riflessioni di A. De Rubeis, *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto penale contemporaneo n. 4/17*, cui si rimanda anche per i molteplici riferimenti dottrinali e giurisprudenziali.

[2] Sul punto, V. Torre, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis cp tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, fasc. 4/2019.

[3] Analog., A. De Rubeis, *Qualche breve considerazione critica*, cit.

[4] A. De Rubeis, *Qualche breve considerazione critica*, cit.

[5] A. De Rubeis, *Qualche breve considerazione critica*, cit.

[6] In questo senso, L. Peronaci, *Dalla confisca al controllo giudiziario delle aziende: il nuovo volto delle politiche antimafia. I primi provvedimenti applicativi dell'art. 34-bis D.lgs. 159/2011*, in *Giurisprudenza penale web* 9/2018, cui si rinvia per i molteplici riferimenti giurisprudenziali e dottrinali.

[7] L. Peronaci, *Dalla confisca al controllo giudiziario delle aziende*, cit.

[8] L. Peronaci, *Dalla confisca al controllo giudiziario delle aziende*, cit.