CGIL FLAI

2016-2026

10 ANNI DELLA LEGGE 199/2016



Contro lo sfruttamento e il caporalato: buone pratiche, criticità, prospettive

2016-2026

10 ANNI DELLA LEGGE 199/2016

Contro lo sfruttamento e il caporalato: buone pratiche, criticità, prospettive

Prefazione

Il **4 novembre 2016** entra ufficialmente in vigore la **Legge 199** recante **"Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"** dopo un lungo iter di approvazione terminato nella tarda serata del 18 ottobre alla Camera dei Deputati con 336 voti favorevoli, nessun contrario e 25 astenuti tra le fila della Lega e di Forza Italia; Legge che aveva ottenuto il via libera del Senato della Repubblica con 190 voti favorevoli e 35 astenuti il 1 agosto 2016, un anno dopo la tragica morte di Paola Clemente nelle campagne pugliesi, avvenuta il 13 luglio 2015.

A 10 anni dall'approvazione della Legge, che probabilmente più di ogni altra segna un punto di svolta nella tutela del lavoro dignitoso nel nostro Paese, abbiamo ritenuto non solo di celebrare quella che è stata una grande vittoria sindacale, dopo anni di rivendicazioni, ma anche di mettere ancora una volta in evidenza la portata di quella norma e di sottolineare quanto ottenuto in questi anni in particolar modo nell'azione di contrasto allo sfruttamento lavorativo nel nostro Paese.

Era il **2009** quando, dopo anni nei quali la categoria evidenziava (in particolare del Mezzogiorno e ricordiamo, una per tutte, la vertenza di San Nicola Varco in Campania) fenomeni di sfruttamento tra i lavoratori agricoli, la FLAI CGIL decide di organizzare la prima campagna nazionale di denuncia delle condizioni di lavoro; nascono così **"Oro Rosso – dal reality alla realtà"** e l'idea del **Sindacato di Strada.**

Dal 2 al 12 agosto 2009 funzionari e delegati sindacali della FLAI CGIL di tutta Italia, alzandosi all'alba, girarono le campagne della capitanata per incontrare i lavoratori e le lavoratrici impegnati nella raccolta dei pomodori e di altri prodotti della terra, per informarli dei loro diritti e per denunciare lo sfruttamento lavorativo, il caporalato e la negazione dei diritti umani nelle filiere agroalimentari.

Orari interminabili, paghe spesso misere, mancata assunzione, sequestro dei documenti di soggiorno per gli immigrati, imposizione di pagamenti per ottenere una collocazione lavorativa, per il trasporto, per l'acqua, per il cibo, mancanza assoluta di rispetto delle normative su salute e sicurezza sono la cifra di quanto avveniva – e purtroppo avviene tutt'ora – nei campi del tanto elogiato Made in Italy agro-alimentare.

I reati di **«intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»,** impropriamente denominati tout court come "caporalato", che costituisce infatti solamente un aspetto della complessiva fattispecie penale, non esistevano formalmente e gli abusi, tanti e diversificati, legati al reclutamento illecito venivano sanzionati solo debolmente da una banale ammenda, ovvero dalla contravvenzione prevista dall'art. 183 da quella che è nota come legge Biagi (ovvero il d.lgs. n. 276/2003). Lo sfruttamento del lavoro non era riconosciuto come reato e quindi non sanzionato penalmente.

Decidemmo, dopo "Oro Rosso", che le campagne nazionali dovevano avere una cadenza annuale e perciò, l'anno dopo arrivò "Stop Caporalato", promossa dalla FLAI CGIL insieme alla CGIL e alla FILLEA CGIL, che rivendica l'introduzione di un reato penale specifico per la fattispecie di sfruttamento del lavoro e che porta alla denuncia delle condizioni vergognose nelle quali vivono i lavoratori impegnati nella raccolta dei pomodori e delle angurie nelle campagne leccesi. Si arriva così allo sciopero di Nardò e, con una pressione sindacale e mediatica crescente nel Paese, all'approvazione della Legge 138 del 13 agosto 2011 che introduce nel nostro ordinamento, con l'Art.603bis del Codice Penale, il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo.

Certamente un importante passo in avanti rispetto ai 50 euro di ammenda in precedenza previsti ma una normativa ancora parziale e di difficile implementazione, come dimostreranno poi i diversi processi tenutisi in quegli anni. Un carico probatorio pressoché indimostrabile e l'impunità dell'utilizzatore finale (datore di lavoro) rendevano la normativa introdotta vacua e inadeguata alla portata del fenomeno dello sfruttamento. Infatti, solo 2 o 3 processi arrivarono in Cassazione e si chiusero con l'annullamento. Fu chiaro a tutti noi e al mondo dei giuristi che la norma era praticamente inapplicabile.

Per tale motivo, le Campagne della FLAI CGIL non si fermarono, anzi, rilanciammo. Le mobilitazioni si stabilizzarono negli anni, si radicarono e allargarono nei territori. Si rafforzò così il **Sindacato di Strada**: nel 2011 **"Da Cassibile a Possibile"** vide concentrarsi la FLAI CGIL nelle campagne siciliane e in particolare in quelle ragusane, triste simbolo del doppio sfruttamento delle lavoratrici agricole; nel 2012 **"Gli invisibili delle campagne di raccolta"** partì dalla Puglia e attraversò i territori calabresi e nuovamente siciliani; nel 2013 **"Schiavi – liberiamoci dal lavoro nero in agricoltura"** visse nelle campagne pugliesi e laziali; nel 2014 **"Sgombriamo il campo – dalla criminalità alla legalità",** insieme a FP CGIL, per rivendicare il collocamento pubblico e trasparente. Nel 2016, ad un anno dalla tragica morte di Paola Clemente, nelle campagne di Andria ed in concomitanza con l'approvazione al Senato di quella che diverrà la Legge 199, lanciammo la Campagna **"Liberi dal caporalato",** insieme a Libera, che toccò le campagne della piana reggina a Polistena.

Dal triennio 2017-2019 il Sindacato di Strada è, quindi, divenuto ormai una pratica consolidata nella nostra Organizzazione e si pone la necessità di fare un intervento più strutturato nelle campagne, in coerenza con il lavoro di analisi e monitoraggio svolto dall'Osservatorio Placido Rizzotto sui territori. Nascono da queste considerazioni la **"Brigate del Lavoro"**, come soggetto organizzato in squadre che interviene nelle campagne ma con la conoscenza della situazione del territorio e accende riflettori sull'illegalità per denunciarla e semmai far nascere vertenze. Perciò le azioni sindacali si intensificano con **"Ancora in Campo"** durante tutto il periodo estivo nelle campagne pugliesi.

Nel triennio 2020-2023 il Sindacato di Strada si diffonde in tutto il territorio nazionale con il progetto Di.Agr.A.M.M.I., finanziato dal Piano Triennale Anticaporalato e dal Ministero del Lavoro. Si arriva così ai giorni nostri con la Campagna permanente **"Diritti in Campo"**, con le Brigate del Lavoro che, dal 2024, fanno un altro salto di qualità: la composizione delle brigate non prevede solo sindacalisti e delegati della FLAI CGIL ma viene allargata alla partecipazione del mondo dell'associazionismo. Lo scopo è quello di costruire una rete di solidarietà e di consapevolezza di ciò che avviene nelle campagne italiane durante la produzione del cibo e moltiplicare la forza con la quale contrastare sfruttamento e caporalato. La forza non è solo legata all'intervento nei campi, con la presenza di più persone, ma all'idea che ci vadano attivisti che hanno sempre avuto uno sguardo rivolto all'agricoltura ma non dal punto di vista del lavoro agricolo.

Conoscere anche che il lavoro è sfruttato, rende più consapevoli che il cibo non può essere buono se non ha anche un valore etico, che la sostenibilità non è solo ambientale e cioè legata all'inquinamento dei terreni, dell'acqua e del cibo ma è anche sociale perché riguarda la salute delle lavoratrici e dei lavoratori che usano la chimica e la subiscono e prendono salari più bassi di quanto previsto dai contratti. Allearsi ad altre associazioni e andare con loro nei campi significa, per noi, avere l'ambizione di costruire una "egemonia culturale" del buon lavoro agricolo, in alternativa a quella dominante, che vuole il lavoro svalorizzato e ridotto a merce. Cominciano così a parlare di sfruttamento e caporalato nelle campagne anche gli attivisti delle associazioni che hanno partecipato alle uscite delle nostre brigate e lo fanno sempre di più le loro associazioni che assumano il lavoro come valore anche nelle loro campagne. È questa la scommessa di Terra Comune e delle Brigate del Lavoro "miste". Ma, attenzione. Se pensassimo che l'egemonia sia a senso unico, non avremmo compreso la sfida che abbiamo davanti. Vale anche per noi in egual misura. Guardare i problemi anche da un altro punto di vista, porta solo un arricchimento della nostra analisi e della linea politica che ci consentirà, sempre di più, di poter avere una visione olistica dei problemi che abbiamo davanti e di agire con maggiore consapevolezza e determinazione.

Le **"Brigate del Lavoro"** nazionali toccheranno nel triennio 2024/2026 quasi tutto il territorio dello stivale e tra poche settimane torneranno nel cosentino dove pochi mesi fa 4 lavoratori che hanno osato rivendicare il salario che gli spettava sono stati arsi vivi dai caporali ad Amendolara in un'auto in pieno giorno. Un orrore indimenticabile.

La legge 199 del 2016 rappresenta, quindi, una significativa vittoria delle lavoratrici e lavoratori, rendendo finalmente – nella pratica – perseguibile lo sfruttamento del lavoro che diventa un reato penale. Ma non solo di chi lavora la terra. L'introduzione del reato penale ha significato estendere a tutti gli altri settori produttivi il reato di sfruttamento del lavoro. In Europa e, forse, nel mondo non c'è una tutela simile.

Occorre impegnarsi ancora per l'applicazione piena della legge, soprattutto della sua parte preventiva con l'insediamento delle Sezioni territoriali della Rete del Lavoro agricolo di qualità, così come sugli indici di coerenza aziendali, due strumenti formidabili che segnerebbero un altro importante avanzamento per noi. Ma il valore della legge sta anche nel fatto che essa sia sostanzialmente garantista e, tutto ciò che veniva raccontato alla sua approvazione dai detrattori, non si è verificato. La violazione degli indici di sfruttamento ha bisogno che venga dimostrato l'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore o della lavoratrice per poter diventare reato e non è così semplice.

Inoltre, in questi dieci anni si è ormai consolidata un'importante giurisprudenza che ci mette anche al riparo da chi voleva cancellarla perché la sua applicazione ha fatto venir fuori quanto il nostro Paese sia fondato su un modello di sviluppo basato sui bassi salari e spesso sullo sfruttamento o addirittura sulla schiavitù. Questo problema sociale non può più essere cancellato perché è stato dimostrato nelle aule dei tribunali.

Attorno alla Legge 199 si intrecciano vent'anni di lotte, di rivendicazioni, di attività, di storia della nostra FLAI CGIL e anche per questo abbiamo voluto, nel decennale della sua entrata in vigore, riproporre, aggiornato e arricchito, il manuale che allora fu redatto anche con l'importante supporto di esperti di diritto. Oggi come allora però non abbiamo inteso proporre una pubblicazione di narrazione e celebrazione ma uno strumento di supporto alla nostra azione quotidiana, raccogliendo gli strumenti normativi e le buone pratiche introdotte in questi anni, affinché sia utile nelle vertenze territoriali e nella lettura delle criticità ancora presenti in modo da rendere più efficace la nostra lotta per la giustizia sociale, per i diritti e per un lavoro libero dallo sfruttamento.

Giovanni Mininni
Segretario Generale
FLAI CGIL Nazionale

Indice

1	Introduzione	10
2	La configurazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	13
3	Incentivazione delle condotte collaborative	18
4	La confisca obbligatoria	20
5	Le pene: carcere, multe e sanzioni accessorie	22
6	Il controllo giudiziario: salvare l'azienda e il lavoro	24
7	La responsabilità delle società (D.Lgs. 231/2001)	25
8	Aiuto alle vittime: il fondo anti-tratta e gli interventi al sostegno al reddito	26
9	La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità	27
10	Le sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità	33

ALLEGATI

1	Vademecum in pillole per la denuncia di sfruttamento lavorativo	35
2	Vademecum per l'operatività delle sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità	39
3	Opportunità legate all'introduzione degli Indici di Coerenza	47
4	Buone pratiche territoriali	51
5	Le inadempienze sanzionabili introdotte dalla condizionalità sociale	55

1

INTRODUZIONE

In occasione del decennale dell'entrata in vigore della Legge 199/2016 abbiamo ritenuto utile aggiornare e arricchire la guida prodotta, allora assieme a FILLEA, per supportare i nostri segretari, funzionari e delegati nell'attività di contrasto allo sfruttamento lavorativo.
Questo manuale però non vuole solo essere l'illustrazione della norma che con tanta fatica abbiamo conquistato ma anche un contributo per condividere da un lato quelle che ancor oggi sono le criticità che ci troviamo ad affrontare nell'applicazione della norma e dall'altro le buone pratiche che sono scaturite nei territori.
Come ribadiamo costantemente è innegabile la funzionalità della parte repressiva della Legge 199: sono infatti almeno 1.249 i casi di reato rilevati dal Report prodotto da L'Altro Diritto in collaborazione con Osservatorio Placido Rizzotto e FLAI CGIL a partire dal 2011, ovvero dalla prima introduzione nell'ordinamento del reato di sfruttamento lavorativo, di cui almeno 589 in ambito agricolo. Dati da cui emerge, a sottolineare la portata generale della norma, l'impatto anche in altri settori produttivi, a partire da quelli della logistica, del food-delivery, della moda e delle costruzioni come si riscontra dall'attività della Procura milanese. Proprio dall'attività della procura lombarda potrebbero trarre maggior esempio le attività di inchiesta nel nostro settore; inchieste che ancora troppo spesso si limitano all'individuazione dell'intermediario senza indagare l'intera filiera e le responsabilità dell'utilizzatore finale, ovvero le aziende, e che non vedono quasi mai l'applicazione del controllo giudiziario con la nomina di un amministratore, elemento che spesso inibisce la denuncia da parte dei lavoratori e delle lavoratrici per il timore della perdita del posto di lavoro e del reddito, elementi essenziali per il riscatto dagli abusi, come ben abbiamo imparato dalla lotta al contrasto alle organizzazioni di stampo mafioso.
La nota dolente, come costantemente denunciamo, è l'applicazione della parte preventiva e dedicata nello specifico al settore agricolo che registra le maggiori carenze ed è proprio per agevolare la nostra azione di rivendicazione che abbiamo voluto riproporre e aggiornare questa guida, forti dell'esperienza maturata in questi dieci anni.
Il fenomeno dello sfruttamento lavorativo assume forme liquide e variegate da territorio a territorio in base alla struttura produttiva, al tipo di stagionalità, alla morfologia geografica, ed è per questo motivo che l'intuizione maggiormente straordinaria della Legge è quella dell'instaurazione delle Sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità come punto determinante per il contrasto allo sfruttamento e alla prevenzione dello stesso: le soluzioni e le rivendicazioni da portare avanti in territori come quello foggiano, ad esempio, dove la presenza dei vergognosi insediamenti informali fa proliferare le forme di sfruttamento, non potranno mai essere sovrapponibili a quelle da individuare e realizzare, sempre per fare un esempio, in un territorio come quello toscano.
Dobbiamo quindi non solo continuare nella rivendicazione che veda l'apertura delle Sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità in tutte le provincie ma operare affinché una volta istituite queste siano funzionanti, funzionali e operative; per questo motivo troverete un vademecum dedicato a come indirizzare l'attività delle sezioni territoriali, quali sono i temi da sviluppare, a partire dal ripristino di un luogo pubblico, legale e trasparente in cui incrociare domanda e offerta di lavoro, dalla realizzazione di sperimentazioni da rendere poi strutturali di sistemi di trasporto legale e all'individuazione di soluzioni di alloggio dignitoso per la manodopera stagionale; così come, a fronte delle carenze normative e sociali dobbiamo favorire la costruzione in seno alle sezioni di reti di supporto alle vittime e a chi denuncia sfruttamento.
Abbiamo anche voluto arricchire la guida con un breve prontuario dedicato alle nozioni basilari per la predisposizione delle denunce di sfruttamento lavorativo e sui permessi di soggiorno ottenibili dalle vittime di sfruttamento.

Troverete infine un allegato dedicato alla rivendicazione degli indici di coerenza previsti all'articolo 8 della legge 199 e mai realizzati e attuati che sono parte integrante della campagna rivendicativa che stiamo portando avanti con CGIL Nazionale e che potrebbero divenire determinanti quantomeno nel superamento di lavoro nero e grigio oltre che per il rafforzamento della condizionalità sociale introdotta con la PAC 2023-2027; condizionalità sociale su cui troverete un approfondimento nella guida.
Infine, abbiamo ritenuto utile socializzare quelle che sono le principali buone pratiche che sono emerse in questi anni attraverso l'attività delle sezioni territoriali o grazie all'azione di pressing istituzionale messa in campo nei territori.
Tanta strada abbiamo fatto da quando l'intermediazione illecita di manodopera era punita con una banale ammenda ma tanta strada abbiamo ancora da fare per ridare dignità al mondo del lavoro. Speriamo, con questo manuale di poter mettere a sistema le nostre pratiche politiche e organizzative per poter essere più efficaci nel rivendicare e concretizzare quel cambiamento necessario a modificare un sistema di fare impresa sempre più basato sul profitto e sullo sfruttamento di tutto e tutti.

2

LA CONFIGURAZIONE DEL REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

La Legge n. 199/2016 e l'art. 603-bis del Codice penale

La legge n. 199/2016 si articola in due ambiti complementari: da un lato rafforza la repressione delle condotte penalmente rilevanti; dall'altro introduce strumenti e garanzie di natura civilistica a tutela dei lavoratori.
Sul piano penale, la riforma ha modificato l'art. 603-bis del Codice penale, ridefinendo il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Di seguito è riportato il testo della disposizione.

Il ruolo del Datore di lavoro e la sua responsabilità diretta

In passato, la legge puniva esclusivamente il "caporale" (l'intermediario) con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ogni lavoratore reclutato. Con la riforma del 2016, il paradigma è cambiato radicalmente: oggi viene punito severamente anche il **datore di lavoro** che sfrutta direttamente i propri dipendenti, a prescindere dal fatto che ci sia o meno un intermediario. Questa modifica è una rivoluzione per la legalità per ragioni:

- **la punibilità diretta e autonoma:** la responsabilità del datore di lavoro scatta nel momento in cui utilizza manodopera in condizioni di sfruttamento. Non serve più che vi sia intermediazione illecita e pertanto

Art. 603-*bis*
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1. **recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;**
2. **utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.**
   Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:
   1. **la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;**
   2. **la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;**
   3. **la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;**
   4. **la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.**

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1. **il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;**
2. **il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;**
3. **l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.**

Art. 603-bis

un "caporale" per essere condannati; il rapporto diretto tra azienda e lavoratore è ora sotto la lente d'ingrandimento;

- **le ispezioni ad ampio raggio:** grazie alla nuova formulazione, le autorità possono verificare ogni luogo di lavoro in cui un lavoratore possa trovarsi in stato di bisogno, ampliando enormemente la capacità dello Stato di intervenire. Il reato esiste anche se il lavoratore è formalmente "regolare" (ovvero ha un contratto firmato), ma viene comunque sottoposto a condizioni di sfruttamento approfittando della sua necessità di lavorare. Inoltre, è importante ricordare che è una fattispecie **procedibile d'ufficio**, non serve infatti una denuncia della vittima affinché la macchina della giustizia si metta in moto;

- **svincolo del reato da violenza e minaccia:** il reato di sfruttamento lavorativo è diventato una fattispecie autonoma che prescinde dall'uso della forza: minacce e violenze fisiche e psicologiche non sono più necessarie per configurarlo e sanzionarlo, ma costituiscono oggi circostanze aggravanti. Oggi per la configurazione del reato è sufficiente la sussistenza congiunta di due elementi:
  - l'approfittamento dello stato di bisogno o di vulnerabilità del lavoratore;
  - la sottomissione a condizioni di sfruttamento identificate da indici precisi come la reiterata violazione dei contratti collettivi, delle norme sui riposi o della sicurezza sul lavoro.

Chi è il "caporale"

Il "caporale" è colui che recluta manodopera per conto di terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei reclutati. La nuova legge ha eliminato due grandi ostacoli che in passato rendevano difficile condannare queste figure:

1. l'appartenenza ad un'organizzazione complessa: non è più necessario che il caporale faccia parte di un'organizzazione complessa o mafiosa, per essere riconosciuto come tale basta anche un'attività occasionale o saltuaria;
2. il reato si configurava solo al momento dell'instaurazione del rapporto

di lavoro: l'illiceità penale si manifesta ora **già al momento del reclutamento**. Non serve infatti che il lavoro sia iniziato, il solo fatto di raccogliere persone per destinarle allo sfruttamento di per sé, già costituisce reato.

Come riconoscere lo sfruttamento: i quattro indici normativi

La legge fornisce al giudice e agli ispettori quattro "segnali" chiari (**indici di sfruttamento**). Si sottolinea inoltre che nell'applicazione pratica, potrebbe bastare **anche uno solo** di questi elementi per far scattare l'accusa:

1. **salario non conforme:** retribuzione palesemente e reiteratamente difforme dai Contratti collettivi di lavoro, nazionale e provinciale, o sproporzionata rispetto al lavoro svolto;
2. orari massacranti: violazione ripetuta dei turni, dei riposi settimanali, delle ferie (ad es. lavorare 12-14 ore al giorno per settimane senza mai un giorno di riposo effettivo).
3. **mancanza di sicurezza:** violazione delle norme su igiene e sicurezza (ad es. mancata formazione o mancanza di DPI o assenza di bagni e acqua potabile sul campo).
4. **degrado:** sottoposizione a metodi di sorveglianza oppressivi, alloggi degradanti (ad es. baracche insalubri); rientra inoltre in questo indice la sorveglianza costante accompagnata da atteggiamenti minacciosi.

L'importanza dello "tato di Bisogno": questo concetto non riguarda solo la povertà estrema, è una condizione più ampia rispetto alla sola difficoltà ecomica, e include manifestazioni personali, emozionali e relazionali che spingono il lavoratore ad accettare condizioni inaccettabili.

Quali sono le aggravanti

Se i fatti sono commessi mediante **uso di violenza o minacce**, la pena base aumenta (da 1 - 6 anni la reclusione passa a 5 – 8 anni, oltre alla multa da euro 1000 a 2000 per ogni lavoratore reclutato).

Se invece lo sfruttamento è accompagnato dalle circostanze specifiche previste dall'art. 603-bis c.p. le pene aumentano da un terzo alla metà. Tali aggravanti sono:

1. numero di lavoratori sfruttati superiore a **tre**;
2. coinvolgimento di minori in età non lavorativa;
3. esposizione a situazioni di grave pericolo che espongono i lavoratori a rischi seri per la propria salute e incolumità (ad es. uso di pesticidi tossici senza protezione).

3

INCENTIVAZIONE DELLE CONDOTTE COLLABORATIVE

Il legislatore ha introdotto una **specifica circostanza attenuante per favorire la collaborazione con l'autorità giudiziaria**. L'art. 603-bis.1 c.p. prevede infatti una diminuzione della pena da un terzo a due terzi per chi collabora fornendo dichiarazioni utili su quanto conosce. La collaborazione è rilevante quando consente di evitare ulteriori conseguenze dell'attività delittuosa, oppure quando aiuta concretamente a raccogliere prove decisive per individuare o catturare gli altri responsabili o per sequestrare i proventi già trasferiti. In questi casi non si applicano le disposizioni dell'art. 600-septies.1 c.p. relative alla confisca.
Questa attenuante valorizza la collaborazione del soggetto coinvolto e mira a rompere i legami di solidarietà che possono formarsi nei contesti criminali di sfruttamento. In tali contesti, interessi comuni e vincoli reciproci possono alimentare un clima di omertà e rendere più difficile l'accertamento dei fatti.

Art. 603-bis

Art. 603 *bis*.1
(Circostanza attenuante)

Per i delitti previsti dall'articolo 603 bis, la pena è diminuita da un terzo a due terzi nei confronti di chi, nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.
Nel caso di dichiarazioni false o reticenti si applicano le disposizioni dell'articolo 16 U del decreto legge 15 gennaio 1991, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 1991, n. 82. Non si applicano le disposizioni dell'articolo 600 septies.1.

4

LA CONFISCA OBBLIGATORIA

La riforma ha introdotto l'art. 603-bis.2 c.p., che prevede la **confisca obbligatoria** in caso di condanna per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. La confisca si applica anche quando la pena viene definita con patteggiamento.
Se non è possibile confiscare direttamente i beni utilizzati per commettere il reato, oppure quelli che ne costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto, il giudice può disporre la confisca "per equivalente". In questo caso possono essere colpiti altri beni nella disponibilità del caporale o del datore di lavoro, anche se intestati fittiziamente a terzi, per un valore corrispondente al vantaggio economico derivante dal reato.
La stessa disposizione consente inoltre di adottare il **sequestro preventivo** finalizzato alla confisca. Ciò significa che lo sfruttamento del lavoro rientra tra i reati per i quali può essere applicata la confisca obbligatoria cosiddetta "allargata", prevista dall'art. 12-sexies del L n. 306/1992, convertito nella legge n. 356/1992.
La misura può riguardare denaro, beni e altre utilità di cui il condannato risulti titolare, anche tramite una persona interposta, quando il loro valore sia collegato al profitto derivante dal reato.

Art. 603-bis

Art. 603 bis.2
(Confisca obbligatoria)

In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato.

5

LE PENE: CARCERE, MULTE E SANZIONI ACCESSORIE

Il rigore della legge si manifesta in un sistema sanzionatorio che colpisce duramente sia la libertà che il patrimonio. Le pene principali sono:

- **reclusione da 1 a 6 anni**, pena che sale a 5-8 anni se c'è violenza o minaccia;
- **arresto obbligatorio in flagranza:** novità fondamentale della riforma è che chi viene colto sul fatto deve essere arrestato, pertanto non è più una scelta delle forze dell'ordine se farlo opppure no;
- **multe:** da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore coinvolto; in caso di violenza, la multa raddoppia (1.000-2.000 euro per ciascun lavoratore).
- **sanzioni accessorie:** includono il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e l'esclusione dai finanziamenti europei o statali per 2 anni; in caso di recidiva (ovvero se si sbaglia di nuovo), l'esclusione dai fondi pubblici sale a 5 anni.

L. n. 199/2016

PAC: Condizionalità sociale e legge 199/2016

Con la Pac 2023-2027 è stata inserita la condizionalità sociale che lega i pagamenti diretti e i pagamenti di superficie dello sviluppo rurale al rispetto di determinate norme relative al lavoro e alla sicurezza sui luoghi di lavoro con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende agricole e contrastare fenomeni irregolari e lo sfruttamento.
Le norme che devono essere rispettate riguardano:

1. **le condizioni di lavoro: assunzione con contratto scritto, rispetto del periodo di prova, parità di trattamento per i lavoratori agricoli (indipendentemente dalla nazionalità), contrasto al lavoro irregolare;**
2. **la salute e sicurezza sul lavoro: garanzia di formazione obbligatoria in materia di sicurezza, osservanza delle misure di prevenzione e protezione (es. pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione), valutazione dei rischi e adempimenti in materia di infortuni.**

Il recepimento della normativa UE nel nostro paese definisce un elenco di inadempienze e violazioni a cui viene attribuito un valore che determina le sanzioni.

- **Inadempienze il cui valore è compreso tra 1 e 3: riduzione pagamenti del 3%**
- **Inadempienze il cui valore è compreso tra 4 e 18: riduzione pagamenti del 5%**
- **Inadempienze il cui valore è compreso tra 19 e 111: riduzione pagamenti del 10%**

Vengono inoltre definite diverse aggravanti:

- **In caso di inadempienze protratte per più di un anno o si ripeta nel triennio la riduzione passa dal 10% al 20%**
- **In caso di inosservanza intenzionale la riduzione passa dal 15% al 30%**
- **In caso di inadempienze che coinvolgono più di 8 lavoratori la riduzione è automaticamente del 10%**
- **In caso il soggetto sanzionato sia soggetto a sequestro per reati previsti dall'Art. 603bis del C.P.P. si applica la totale sospensione dei contributi**

6

IL CONTROLLO GIUDIZIARIO: SALVARE L'AZIENDA E IL LAVORO

Molti lavoratori temono di denunciare per paura che l'azienda chiuda, lasciandoli senza reddito. La legge ha previsto una soluzione intelligente: il **Controllo giudiziario**. Invece di sequestrare e fermare l'attività, il giudice può nominare un **Amministratore Giudiziari**o (un esperto iscritto all'Albo) che affianca l'imprenditore per:

- rimuovere le condizioni di sfruttamento e regolarizzare i lavoratori in nero;
- ripristinare la legalità (paghe corrette, sicurezza, orari);
- garantire la prosecuzione dell'attività economica e **salvare i posti di lavoro**.

Il controllo giudiziario è dunque un "tutor della legalità" che protegge l'azienda come valore economico della comunità.

7

LA RESPONSABILITÀ DELLE SOCIETÀ (D.LGS. 231/2001)

Lo sfruttamento del lavoro è ora un "reato presupposto" per la responsabilità degli enti. Ciò significa che non paga solo il "capo", ma la società stessa come istituzione, attraverso il **rischio finanziario**. Le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di **103.200 euro** a un massimo di **1.549.000 euro**. Per difendersi da queste sanzioni, le imprese devono adottare i cosiddetti **Modelli di Organizzazione e Gestione (Modello 231)**, protocolli interni che dimostrano l'impegno concreto dell'azienda nel prevenire reati di sfruttamento.

8

AIUTO ALLE VITTIME: IL FONDO ANTI-TRATTA E GLI INTERVENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO

La legge trasforma il "male" in "bene": i proventi delle confische (soldi e beni tolti ai condannati) sono destinati al **Fondo Anti-Tratta**. Queste risorse vengono utilizzate per indennizzare le vittime di sfruttamento, aiutandole a ricostruirsi una vita dignitosa.
La circolare INPS n. 58/2026 ha completato l'estensione dell'Assegno di inclusione (ADI) ai titolari di permesso di soggiorno per «casi speciali», rilasciato ai sensi degli articoli 18, 18-bis e 18-ter del D.Lgs. n. 286/1998. La misura riguarda, in particolare, le vittime di tratta, violenza o grave sfruttamento inserite in percorsi di protezione e inclusione.
L'ADI garantisce una tutela economica immediata per favorire l'uscita da condizioni di abuso e pericolo. L'assegno attualmente è pari a 541,67 euro mensili e viene riconosciuto per la durata del permesso di soggiorno, di norma dodici mesi, con possibilità di rinnovo se il titolo viene rinnovato.

9

LA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

L'articolo 8 della legge n. 199/2016 è dedicato alla riforma della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità precedentemente istituita presso l'INPS dall'art. 6, D.L. n. 91/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 116/2014, ha l'obiettivo di selezionare imprese agricole che, rispondendo ai requisiti richiesti per l'iscrizione, si qualificano per il rispetto delle normative applicabili, con particolare riferimento a quella in materia di lavoro e legislazione sociale.
L'art. 8 della legge n. 199/2016 ha ampliato e rafforzato la Rete intervenendo su quattro aspetti principali:

- revisione dei requisiti di ammissione delle imprese;
- apertura della Rete ad altri soggetti istituzionali e territoriali;
- ridefinizione della composizione e delle funzioni della Cabina di regia nazionale;
- istituzione delle Sezioni territoriali e possibilità di stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati.

Componenti della cabina di regia

La legge n. 199/2016 (art. 8, c. 1, lett. c) ha modificato il D.L. 91/2014, ampliando la composizione della Cabina di regia che sovraintende alla Rete del lavoro agricolo di qualità; la nuova struttura include:

- **Istituzioni pubbliche:**
  - **INPS** (che mantiene la presidenza);
  - **Ministeri:** Lavoro e politiche sociali, Politiche agricole, Economia e finanze, Interno;
  - **Agenzie ed Enti:** Agenzia delle Entrate, INL, ANPAL;
  - **Rappresentanza locale:** Conferenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano;
- **Parti sociali (Rappresentanti dei lavoratori):**
  - tre rappresentanti dei lavoratori subordinati delle imprese agricole;
  - un rappresentante dei lavoratori subordinati delle cooperative agricole;
- **Parti sociali (Rappresentanti dei datori di lavoro e autonomi):**
  - tre rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi agricoli;
  - un rappresentante delle associazioni delle cooperative agricole firmatarie di CCNL di settore;

N.B. I rappresentanti delle parti sociali sono designati dalle organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative. La loro nomina formale avviene tramite decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro delle Politiche.

Competenze della cabina di regia

La legge n. 199/2016 (modificando l'art. 6, c. 4, D.L. 91/2014) ha notevolmente esteso le funzioni della Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità, aggiungendo nuovi compiti di monitoraggio, promozione e contrasto all'illegalità alle sue storiche competenze gestionali, che possiamo riassumere e rappresentare come segue.

a. Competenze storiche (pre-riforma)
In origine, le funzioni erano limitate alla gestione ordinaria della Rete e si poteva occupare di:

- deliberare in merito alle domande di adesione;
- escludere le imprese che perdono i requisiti;
- redigere, aggiornare e pubblicare sul sito INPS l'elenco delle aziende iscritte;
- formula proposte normative in materia di lavoro agricolo ai Ministeri competenti (Lavoro e Politiche Agricole).

b. Nuove competenze (introdotte dalla riforma)
La riforma assegna alla Cabina di regia un ruolo attivo e di vigilanza attraverso quattro macro-attività:

- **il monitoraggio trimestrale del mercato del lavoro** attraverso l'analisi dell'andamento occupazionale incrociando i dati dei contratti del Ministero del Lavoro e i dati UNIEMENS dell'INPS. In particolare, viene monitorato il rapporto tra i lavoratori stranieri effettivamente impiegati e i nulla osta rilasciati dagli Sportelli Unici per l'immigrazione; i risultati confluiscono in una relazione annuale da trasmettere alle Camere;
- **le politiche attive e la tutela dei lavoratori** attraverso la promozione di iniziative (d'intesa con le autorità e sentite le parti sociali) su politiche attive del lavoro, gestione dei flussi di manodopera stagionale e assistenza ai lavoratori stranieri immigrati;
- **il contrasto all'illegalità** attraverso interventi mirati contro il lavoro sommerso e l'evasione contributiva;
- **la stipula di convenzioni** e la promozione di accordi (ex art. 6, c. 1-bis) con gli enti pubblici e privati destinati a operare nelle sezioni territoriali della Rete.

Per supportare queste nuove funzioni, la Cabina di regia deve definire degli **indici di coerenza del comportamento aziendale**, legati alle caratteristiche produttive del territorio. Questi indicatori servono a verificare la congruenza tra la produzione dichiarata dall'azienda, il territorio e il lavoro effettivamente svolto, ma anche a fornire uno strumento pratico per il monitoraggio del mercato e per il contrasto mirato al lavoro nero e all'evasione.

Altri enti ammessi nella Rete

In origine (art. 6, D.L. 91/2014), la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità comprendeva solo le imprese agricole e i membri della Cabina di regia.
Con la Legge 199/2016, la Cabina di Regia può ora stipulare convenzioni per far aderire alla Rete sia imprese di trasporto di persone, sia numerosi

soggetti pubblici e privati. Questi nuovi enti opereranno poi all'interno delle sezioni territoriali della Rete (art. 6, c. 4-ter, D.L. 91/2014).
Il nuovo comma 1-bis (art. 8, L. 199/2016) consente l'adesione anche a:

- soggetti istituzionali e territoriali (sportelli unici per l'immigrazione, istituzioni locali, centri per l'impiego e Camere di commercio);
- enti bilaterali e parti sociali (enti bilaterali agricoli, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, e patronati);
- Agenzie per il lavoro e intermediari (agenzie private per il lavoro autorizzate a livello nazionale o regionale per somministrazione, intermediazione, ricerca/selezione e ricollocazione e la Fondazione Consulenti del Lavoro);
- Istruzione e Terzo Settore (scuole superiori, statali e paritarie, università e consorzi universitari, associazioni e siti internet senza fini di lucro con oggetto sociale pertinente).

Le convenzioni delle imprese di trasporto

La **Legge 199/2016** (con l'introduzione del comma 7-bis all'art. 6 del D.L. 91/2014) ha regolamentato il servizio di trasporto per i lavoratori del settore, introducendo specifiche regole per l'accesso ai contributi e la tutela contrattuale.
La norma prevede quanto segue:

- **adesione alla Rete:** i soggetti autorizzati al trasporto di persone possono stipulare una convenzione per il trasporto dei lavoratori agricoli, purché possiedano i requisiti di ammissione alla Rete.
- **vincolo per i contributi locali:** gli enti locali hanno la facoltà di erogare contributi economici per il trasporto solo alle imprese che hanno effettivamente stipulato la convenzione.
- **rispetto dei contratti collettivi:** nel fissare le condizioni e gli importi dei contributi, gli enti locali devono allinearsi a quanto stabilito dai contratti collettivi più rappresentativi riguardo ai costi del trasporto e alla loro ripartizione tra aziende e lavoratori.
- **penali per violazioni:** qualsiasi violazione della convenzione da parte del trasportatore ne comporta l'immediata risoluzione e la conseguente perdita del diritto ai contributi pubblici.

Requisiti per l'iscrizione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità

A seguito dell'intervento normativo le imprese possono aderire alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità se si trovano nelle seguenti condizioni:

1. **assenza di condanne penali specifiche:** non aver riportato condanne per reati di lavoro, tasse (IVA/Redditi), reati contro la Pubblica Amministrazione, l'incolumità pubblica o l'economia (Art. 600, 601, 602, 603-bis c.p.);
2. **assenza di sanzioni amministrative:** non aver ricevuto multe per lavoro o tasse negli ultimi 3 anni;
3. **DURC in regola:** Essere in regola con i contributi INPS e INAIL (il DURC è necessario per ottenere finanziamenti e partecipare ad appalti);
4. **contratti Leader:** applicare i contratti collettivi (CCNL) siglati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, attuando di fatto anche la lotta ai contratti pirata;
5. **nessun legami con soggetti privi di requisiti:** non avere collegamenti societari (ai sensi dell'art. 2359 c.c.) con soggetti privi dei requisiti richiesti per l'adesione alla Rete;
6. **assenza di condanne penali e sanzioni amministrative** per violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (a seguito di introduzione della Legge 198/2025);

Vantaggi per le aziende iscritte alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità

L'adesione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità continua a produrre lo stesso effetto anche dopo la legge n. 199/2016.

1. Esclusione dai controlli

In base all'art. 6, comma 1, del D.L. n. 91/2014, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS orientano l'attività di vigilanza soprattutto verso le imprese che non appartengono alla Rete, ferma restando la possibilità di effettuare gli ordinari controlli in materia di salute e sicurezza nei

luoghi di lavoro.
Il beneficio principale consiste quindi nella minore esposizione ai controlli ispettivi avviati d'ufficio: tali controlli vengono indirizzati prioritariamente verso le imprese non iscritte alla Rete. L'esclusione non riguarda però le ispezioni avviate a seguito di una richiesta di intervento del lavoratore, delle organizzazioni sindacali, dell'Autorità giudiziaria o di altre autorità amministrative.
Inoltre, il beneficio non opera per le imprese i cui legali rappresentanti siano coinvolti, come indagati o accusati, in procedimenti penali relativi a:

- reati in materia di lavoro e legislazione sociale, tra cui intermediazione illecita con finalità di lucro, somministrazione illecita, utilizzazione illecita, appalto illecito e distacco illecito con sfruttamento dei minori;
- omesso versamento di trattenute sociali a carico del lavoratore per importi superiori a 10.000 euro annui;
- evasione di contributi sociali per una somma mensile superiore a 2.582 euro o al 50% dei contributi complessivamente dovuti;
- reati prevenzionistici di cui al D.Lgs. n. 81/2008;
- reati di lesioni e omicidio colposo per violazione delle norme prevenzionistiche;
- reati tributari.

2. Premialità

Sia a livello nazionale (ad es. Bando agrivoltaico 2026) che a livello regionale/territoriale (ad es. bandi PSR-CSR, refezione scolastica nel comune di Roma Capitale), possono essere inserite premialità per le aziende iscritte alla rete del Lavoro Agricolo di Qualità.

LE SEZIONI TERRITORIALI DELLA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

Le Sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità, istituite dalla Legge n. 199/2016, operano a livello locale per prevenire e contrastare l'illegalità nel lavoro agricolo.
Le Sezioni hanno sede presso la CISOA (Commissione provinciale integrazione salari operai agricoli) e ne fanno parte un funzionario del Ministero dell'agricoltura, il direttore provinciale dell'INPS, tre rappresentanti dei lavoratori, tre rappresentanti dei datori di lavoro e i soggetti pubblici e privati del territorio che hanno aderito alla Rete mediante convenzione. I principali ambiti di intervento si possono riassumere nelle seguenti azioni:

- promuovere la legalità e il lavoro regolare, sperimentando nuove modalità di incontro tra domanda e offerta, in collaborazione con i servizi per l'impiego;
- organizzare forme di trasporto efficienti e regolari verso i luoghi di lavoro, anche attraverso convenzioni con i Comuni;
- contrastare il lavoro sommerso e l'evasione contributiva;
- offrire assistenza ai lavoratori, con particolare attenzione ai migranti stagionali.

Misure di supporto e trasporti

L'articolo 9 della Legge 199/2016 introduce disposizioni per supportare i lavoratori stagionali impegnati nella raccolta dei prodotti agricoli, preve-

dendo la creazione di un piano congiunto tra i Ministeri del Lavoro, delle Politiche Agricole e dell'Interno. Questo piano di interventi, adottato d'intesa con la Conferenza Unificata, stabilisce misure concrete per migliorare la sistemazione logistica e l'assistenza dei lavoratori, coinvolgendo attivamente le Regioni, le Province autonome, gli enti locali, i sindacati, le associazioni datoriali e il terzo settore. Il provvedimento stabilisce inoltre una stretta collaborazione con le sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, sia per assicurare il supporto logistico sia per sviluppare e sperimentare nuove modalità di collocamento agricolo adattate alle specifiche esigenze dei diversi territori.

10

Contratti di riallineamento retributivo

I contratti c.d. di riallineamento sono accordi (basati su normative precedenti al 2001) che servono a sanare vecchi contenziosi tra INPS e aziende. Non sono nuovi sconti sugli stipendi odierni, ma strumenti di "pace fiscale e contributiva" per chiudere pendenze storiche e stabilizzare le aziende.

1

ALLEGATI

Vademecum in pillole per la denuncia di sfruttamento lavorativo

La denuncia in ordine allo sfruttamento ed all'intermediazione illecita

Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro è procedibile d'ufficio. Per consentire agli inquirenti di ricostruire i fatti e individuare i responsabili, la segnalazione deve descrivere con precisione il reclutamento della manodopera, le condizioni di sfruttamento e l'approfittamento dello stato di bisogno. A seguire alcuni utili chiarimenti:

- **denuncia:** può essere presentata da chiunque abbia notizia del reato presso Polizia, Carabinieri o Procura della Repubblica. Deve indicare i fatti essenziali, il momento in cui sono stati conosciuti, le fonti di prova e, se note, le generalità dei responsabili. Se è presentata da un'organizzazione sindacale, l'atto deve essere firmato dal Segretario generale dell'articolazione territoriale.
- **querela**: può essere presentata soltanto dalla persona offesa e deve contenere, oltre alla descrizione del fatto, l'esplicita richiesta che il responsabile sia perseguito penalmente.
- **elementi di prova:** è opportuno allegare testimonianze, documenti, fotografie o video, così da offrire un quadro probatorio solido.
- **intervento ispettivo:** quando i lavoratori temono di esporsi direttamente, le strutture sindacali possono chiedere l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, affinché le violazioni e le condizioni di sfruttamento siano accertate e documentate sul posto.

Riferimenti utili: **"Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura"**.

I permessi di soggiorno "per motivi umanitari" e "casi speciali"

Il Decreto Legislativo 109/2012, che recepisce la Direttiva Europea 2009/52/CE, ha modificato il Testo Unico sull'Immigrazione introducendo un importante strumento di tutela per i lavoratori stranieri irregolari vittime

In pillole

La legge e le istituzioni sono dalla vostra parte. Ecco come agire:

- **denuncia: segnalazione di un reato (può farla chiunque, anche un testimone);**
- **querela: atto della vittima che chiede la punizione del colpevole.**

Cosa serve per denunciare:

1. **fatti circostanziati: descrivere come avviene il reclutamento e il lavoro.**
2. **dati per l'identificazione: chi è il caporale? Chi è il proprietario? Dove si trova il campo?**
3. **elementi di prova: testimonianze di colleghi, documenti, foto o video se possibile.**

di sfruttamento. In particolare, l'articolo 22 (comma 12-quater) prevede che il Questore, su proposta o parere favorevole del Procuratore della Repubblica, possa rilasciare un **permesso di soggiorno per motivi umanitari** allo straniero che denuncia il datore di lavoro e coopera nel procedimento penale. Questa misura non si applica però a tutte le situazioni di irregolarità, ma è riservata esclusivamente ai casi di "particolare sfruttamento" definiti dal comma 12-sexies, ovvero quando sono coinvolti più di tre lavoratori, quando si tratta di minori in età non lavorativa, oppure quando si riscontrano le gravi condizioni previste dall'articolo 603-bis del Codice Penale. A questo proposito è utile ricordare che la Legge del 2016, per una svista normativa, rimanda erroneamente al terzo comma dell'articolo 603-bis (che oggi elenca solo gli indici di sfruttamento), tuttavia il riferimento corretto, per individuare le aggravanti e valutare il particolare sfruttamento, deve intendersi oggi il quarto comma dello stesso articolo. L'art. 18-ter T.U. immigrazione disciplina il rilascio del permesso di soggiorno per **"casi speciali" alle vittime di sfruttamento lavorativo** e si differenzia dalla precedente disciplina dell'art. 22, commi

12-quater e seguenti, che prevedeva una tutela analoga nell'ambito della procedura relativa al lavoro subordinato.
Non si tratta, quindi, di un permesso umanitario in senso generale, ma di uno specifico titolo collegato all'emersione del reato di sfruttamento lavorativo. Il permesso può essere rilasciato al lavoratore straniero vittima di violenza, abuso o sfruttamento, quando tali fatti emergano durante operazioni di polizia, indagini, procedimenti penali o accertamenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro relativi al reato previsto dall'art. 603-bis c.p.
È necessario che il lavoratore collabori utilmente all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei responsabili, ma non è indispensabile che presenti personalmente una denuncia: il procedimento può iniziare anche d'ufficio.Il rilascio avviene da parte del Questore su impulso dell'autorità giudiziaria oppure sulla base del parere dell'Ispettorato del Lavoro, che deve segnalare la situazione di sfruttamento e fornire gli elementi utili a sostegno della richiesta.
La ricevuta della domanda consente allo straniero di soggiornare regolarmente in Italia e, in attesa del titolo, di lavorare, salvo l'eventuale comunicazione di motivi ostativi.Il permesso dura inizialmente dodici mesi, è rinnovabile e consente di lavorare, studiare, accedere ai servizi sanitari e assistenziali, iscriversi ai Centri per l'impiego e partecipare a percorsi di formazione e inserimento socio-lavorativo.
Ai titolari ammessi ai programmi di assistenza e inserimento previsti dalla legge è inoltre riconosciuto l'Assegno di inclusione, anche in deroga ai requisiti ordinari relativi alla durata del soggiorno e della residenza in Italia.
La domanda può essere presentata anche utilizzando la ricevuta della richiesta del permesso. Il titolo può essere rilasciato anche ai familiari presenti in Italia, ai quali viene riconosciuto un permesso per motivi di famiglia.
La perdita del lavoro non determina automaticamente la revoca del permesso. Alla scadenza, il titolo può essere convertito, se ne ricorrono i presupposti, in un permesso per lavoro, studio o attesa occupazione. Può invece essere revocato se vengono meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio, in caso di condotte incompatibili con le finalità di tutela o per le altre cause previste dalla legge.

2

ALLEGATI

Vademecum per l'operatività delle sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità

Le sezioni sono uno strumento concreto per intervenire sul mercato del lavoro agricolo del territorio, fronteggiare le condizioni che rendono possibile lo sfruttamento e contrastare l'intermediazione illecita di manodopera.
La legge individua **quattro aree prioritarie** di intervento:

- promuovere la legalità e il lavoro regolare, sperimentando modalità trasparenti di incontro tra domanda e offerta insieme ai servizi per l'impiego;
- organizzare trasporti efficienti e regolari verso i luoghi di lavoro, anche mediante convenzioni con i Comuni;
- contrastare il lavoro sommerso e l'evasione contributiva;
- assistere i lavoratori, con particolare attenzione ai migranti stagionali.

Spetta ai soggetti del territorio utilizzare questi strumenti in modo efficace, con l'obiettivo di costruire risposte preventive e soluzioni concrete contro lo sfruttamento.

La Sezione territoriale non è un organo ispettivo
È fondamentale chiarire che la Sezione non svolge ispezioni e non applica sanzioni, tali compiti spettano all'INL, all'INPS, alle ASL e alle Forze dell'ordine. La Sezione può contribuire a definire linee di indirizzo per la programmazione dei controlli ma non iscrive direttamente le aziende alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, può promuoverne l'adesione.
Riassumendo, è possibile dire che il **vero ruolo** della Rete è quello di riunire soggetti diversi, analizzare i problemi, fare prevenzione, proporre iniziative e segnalare le criticità agli organi competenti. Per il sindacato, nello specifico, la partecipazione non è una mera attività di denuncia, ma un'opportunità per trasformare la denuncia in proposta concreta.

Checklist della campagna agricola

Ogni azione deve partire da una conoscenza puntuale del territorio e delle sue criticità, così da individuare soluzioni adeguate. A tal fine, può risultare utile la seguente lista di controllo.

- **Lavoratori:** qual è il fabbisogno stimato? I canali di reclutamento sono regolari? I Centri per l'Impiego (CPI) sono attivi? I mediatori sono presenti? C'è conoscenza dei diritti?
- **Contratti:** Quali Contratti collettivi si applicano? Le assunzioni sono regolari? Giornate e retribuzioni sono registrate correttamente?
- **Trasporti:** Come vengono raggiunti i campi? Servizi pubblici, navette o convenzioni con i Comuni sono attivi?
- **Alloggi:** Dove dormono i lavoratori? Ci sono strutture disponibili? Esistono situazioni di degrado o sovraffollamento?
- **Servizi:** Servizi sanitari e sociali sono accessibili? Sono disponibili informazioni?
- **Legalità:** Sono state identificate aree a rischio? I soggetti competenti sono stati attivati? Vi sono niziative di prevenzione avviate? Esistono progetti pubblici di contrasto?

Prevenire il caporalato prima dell'inizio della campagna

Il contrasto allo sfruttamento deve essere preventivo; la Sezione monitora e pianifica i bisogni del territorio prima che inizino i raccolti.
Obiettivo: Preparare il territorio prima dell'inizio della raccolta
Cose da **verificare:**

- fabbisogno e provenienza della manodopera;
- richieste di ingressi con quote flussi;
- presenza di aziende senza terra e di appalti;
- canali di assunzione, alloggi e trasporti disponibili per i campi;
- zone a maggior rischio caporalato e strumenti informativi attivi.

Le attività previste dal CCNL e dai contratti provinciali possono sostenere il monitoraggio dei fabbisogni e della struttura del mercato del lavoro locale. Sono particolarmente utili le comunicazioni relative agli appalti e alla somministrazione, nonché l'analisi delle domande di ingresso nell'ambito delle quote dei flussi migratori.

Facilitare l'incontro tra imprese e lavoratori

Una delle azioni sicuramente efficace è quella di facilitare e quindi avere il controllo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Obiettivo: creare canali legali, accessibili, trasparenti e pubblici per connettere la domanda e l'offerta di lavoro agricolo, offrendo un'alternativa sicura all'intermediazione illecita e al caporalato.

Possibili proposte:

- **il potenziamento dei centri per l'impiego:** rafforzamento, aperture straordinarie in zone agricole e sportelli mobili dei Centri per l'Impiego;
- **il supporto ai lavoratori:** presenza di mediatori culturali, orientamento al lavoro e informazione su diritti e contratti collettivi;
- **incontro diretto tra domanda e offerta:** raccolta delle disponibilità lavorative e giornate dedicate alle assunzioni stagionali.

Le organizzazioni sindacali possono inoltre favorire l'utilizzo dei Centri per l'impiego informando i lavoratori sui servizi disponibili e promuovendone la registrazione presso gli uffici pubblici di collocamento.

Trasporto: togliere spazio al caporale

Il trasporto è uno dei principali ambiti nei quali operano i caporali. Per ridurre questo spazio di intermediazione illecita, è essenziale sperimentare servizi regolari, accessibili e sostenibili. La Sezione territoriale deve quindi valutare la possibilità di istituire collegamenti dedicati ai lavoratori agricoli.
Obiettivo:sottrarre spazi all'intermediazione illecita
Possibili proposte:

- **gestire/controllare i collegamenti:** navette pubbliche, fermate nelle aree strategiche e collegamenti tra stazioni, centri abitati e campagne;
- **siglare accordi:** convenzioni con aziende di trasporto e accordi con i Comuni;
- **agevolare l'accessibilità:** sistemi di prenotazione e orari in più lingue.

Per progettare collegamenti efficaci è necessario conoscere la distribuzione delle aziende agricole, i periodi di maggiore occupazione e i Comuni nei quali si concentra la manodopera. A questo scopo sono essenziali l'analisi degli elenchi anagrafici e la collaborazione delle organizzazioni professionali agricole.

Mediatori culturali: parlare con i lavoratori, non solo dei lavoratori

La mediazione culturale aiuta a superare le barriere linguistiche e consente ai lavoratori di comprendere i propri diritti e i servizi disponibili. La presenza dei mediatori va quindi promossa nei luoghi e presso le istituzioni strategiche per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo.
Obiettivo: superare le barriere linguistiche;
Dove prevedere la loro presenza: nei Centri per l'Impiego, negli sportelli comunali, durante le campagne informative, durante le giornate di reclutamento e gli Open Day;
Cosa aiutano a spiegare: come cercare lavoro regolarmente, come leggere un contratto, orari e sicurezza sul lavoro, servizi pubblici e a chi rivolgersi in caso di problemi.

Alloggi: trovare soluzioni dignitose per i lavoratori stagionali

La Sezione territoriale deve analizzare le condizioni abitative dei lavoratori stagionali e verificare, in rapporto ai periodi di maggiore attività produttiva, la disponibilità di strutture dignitose. L'**obiettivo** è prevenire sovraffollamento, degrado e forme di abuso legate all'alloggio.

Sostegno all'emersione dello sfruttamento

Per favorire l'emersione dello sfruttamento occorre costruire reti capaci di offrire risposte concrete ai lavoratori e alle lavoratrici. In collaborazione con istituzioni pubbliche ed enti del Terzo settore, la Sezione territoriale può **promuovere:**

- assistenza legale e sindacale;
- misure di protezione immediata;
- orientamento ai servizi sociali e sanitari;
- accompagnamento nella fase successiva alla denuncia.

Premiare le imprese regolari

Le sezioni territoriali possono servire anche a valorizzare e promuovere l'adesione delle aziende che rispettano le regole, contrastando la concorrenza sleale.
Un'azienda che applica il contratto, paga correttamente, versa i contributi e garantisce la sicurezza non può essere messa sullo stesso piano di chi sfrutta i lavoratori per risparmiare sui costi.
La sezione può quindi organizzare momenti di promozione dell'iscrizione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità o promuovere premialità per le aziende iscritte.

Leggi regionali e strumenti del territorio

Una programmazione territoriale efficace richiede risorse adeguate. In ogni territorio è quindi necessario verificare la disponibilità di fondi specifici per il contrasto allo sfruttamento e la promozione della legalità, tenendo conto anche delle norme regionali e locali vigenti.
La Sezione deve mappare l'esistente al fine di verificare quali strumenti ci siano a disposizione per utilizzarli al meglio così da mettere in rete e potenziare i progetti e le risorse già attivi, senza dover inventare soluzioni da zero.

Informare i lavoratori sui loro diritti

La Sezione deve comunicare direttamente con i lavoratori. Anche il sindacato può promuovere campagne informative mirate e multilingue seguendo:

- **temi chiave:** contratto, paga, orario, riposi, sicurezza, giornate registrate, contributi, malattia, infortunio, maternità, sanità, trasporti, lettura della busta paga e canali di aiuto contro lo sfruttamento,
- **regole "d'oro":** informazioni chiare, multilingue e accessibili, presidio fisico, volantini, QR code, manifesti nei luoghi di ritrovo, social, WhatsApp e video TikTok.

Open Day del lavoro agricolo

Un evento territoriale per far emergere le opportunità di lavoro e semplificare l'accesso ai servizi sarebbe strumento importante per riunire in un unico spazio, il lavoratore assieme a:

- centro per l'impiego ed Enti bilaterali;
- sindacati e mediatori culturali;
- servizi comunali, sanitari e informazioni sui trasporti;
- aziende agricole pronte ad assumere.

Operatività delle riunioni della Rete

Per evitare che gli incontri rimangano solo teorici, ogni riunione della Sezione deve concludersi verbalizzando quanto discusso e deciso cercando di dare risposta a tre domande cardine:

- **cosa facciamo?** (per identificare azioni concrete);
- **chi lo fa?** (al fine di individuare un responsabile);
- **entro quando?** (per fissare una scadenza).

Esempio pratico.

- **Problema:** i lavoratori dipendono dal caporale per raggiungere i campi;
- **Cosa facciamo:** attivare un servizio di trasporto per la raccolta;
- **Chi lo fa:** Comune, aziende di trasporto, imprese e organizzazioni sindacali.
- **Entro quando:** Prima dell'inizio della campagna agricola.
- **Momento di verifica:** Riunione della Sezione dopo il primo mese di servizio.

Il ruolo del sindacato nella Sezione territoriale della RLAQ è quello di:

1. **ASCOLTARE i lavoratori;**
2. **CONOSCERE il territorio;**
3. **PROPORRE soluzioni concrete**
4. **REALIZZARE le iniziative con gli altri soggetti;**
5. **VERIFICARE se hanno funzionato.**

La Sezione territoriale non serve a elencare problemi già noti, ma è lo spazio in cui si collabora per risolverli.

ATTIVITÀ PRINCIPALI DA PROPORRE ALL'INTERNO DELLE SEZIONI TERRITORIALI DELLA RETE DEL ALVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

2

MAPPATURA DEL TERRITORIO
Individuare aziende, colture, periodi di raccolta, fabbisogno di manodopera, disponibilità di manodopera, trasporti, alloggi e criticità.

RAFFORZAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO
Aperture straordinarie per promuovere incrocio domanda e offerta di lavoro in preparazione delle campagne di raccolta.

PROMOZIONE DELLA MEDIAZIONE CULTURALE
Presenza nei servizi per il lavoro e negli sportelli dedicati ai lavoratori stranieri di medaitori culturali.

TRASPORTO DEDICATO AI LAVORATORI AGRICOLI
Ipotizzare un sistema pubblico o convenzionato di trasporto verso le aziende agricole.

ALLOGGI PER I LAVORATORI STAGIONALI
Verificare la situazione della disponibilità degli alloggi per i lavoratori stagionali così da superare le criticità e gli abusi nei confronti dei lavoratori.

CAMPAGNE INFORMATIVE
Programmare campagne informative (multilingue) sui sui diritti e sui servizi presenti nel territorio.

VERIFICA DEGLI STRUMENTI REGIONALI
Conoscere leggi, finanziamenti, piani e servizi già disponibili.

VERIFICA POST-CAMPAGNA
A fine stagione, tornare al tavolo per capire cosa ha funzionato e cosa deve essere modificato.

3

ALLEGATI

Opportunità legate all'introduzione degli Indici di Coerenza

La legge n. 199/2016 prevede la possibilità di introdurre un importante strumento di prevenzione purtroppo oggi ancora non realizzato: gli **indici di coerenza del comportamento aziendale**.
La Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità deve formulare questi indici utilizzando le informazioni disponibili presso le Commissioni provinciali CISOA e AGEA e avvalendosi delle Sezioni territoriali.
L'obiettivo è semplice: verificare che i dati relativi all'utilizzo della manodopera dichiarati dalle aziende sino coerenti con la produzione effettivamente realizzata e quindi con il fabbisogno di manodopera necessario.
Le tabelle ettaro-coltura che individuano i fabbisogni di lavoro rispetto alle singole produzioni sono esistenti così come dal luglio 2025 sono informatizzati i piani colturali aziendali, pertanto, sarebbe già possibile creare l'indicatore di verifica della coerenza aziendale.

Nota tecnica: le tabelle ettaro-coltura si differenziano per tipologia di produzione (convenzionale-biologica), per geolocalizzazione della produzione (pianura, collina, zona montana) e modalità di raccolta (manuale, meccanizzata); è possibile la contestazione dell'effettiva congruità delle ore di lavoro necessarie indicate nelle tabelle colturali non recentemente rinnovate, caso in cui dovrebbero essere verificate con l'ausilio di esperti.

Gli indici possono essere di supporto per aiutare a far emergere situazioni di irregolarità, in particolare lavoro nero e grigio ma possono anche essere un supporto per l'analisi dei fabbisogni lavorativi e delle stagionalità presenti nei rispettivi territori.
L'indice segnala una possibile anomalia che deve essere attenzionata ed eventualmente approfondita dagli organismi competenti.

Possibili utilizzi degli indici di coerenza:
- Determinare i fabbisogni di manodopera e la stagionalità colturale
- Indirizzare i controlli ispettivi
- Rafforzare il DURC necessario per l'iscrizione alla RLAQ
- Determinare l'erogazione di risorse pubbliche
- Premiare il rispetto dell'indicatore nell'accesso a bandi pubblici (refezione scolastica ed ospedaliera

❖Determinare la congruità dei contratti di appalto labour-intensive

L'introduzione degli indici di coerenza potrebbe determinare l'emersione di lavoro nero e grigio, andando a determinare un abbassamento delle condizioni di sfruttamento e ricattabilità lavorativa.
Gli indici di coerenza, inoltre, potrebbero divenire base di calcolo per la determinazione dei prezzi di vendita dei prodotti ortofrutticoli supportando la normativa di contrasto alla concorrenza sleale a sostegno dei produttori che spesso si vedono strangolati nella determinazione del valore del prodotto nella filiera e nel rapporto con Grande Distribuzione Organizzata e Centrali di Acquisto

3

4

ALLEGATI

Buone pratiche territoriali

Il rafforzamento del Centro per l'Impiego di Portomaggiore (Ferrara)

In previsione delle raccolte estive, la Sezione territoriale della RLAQ concorda aperture straordinarie del CPI in un Comune agricolo. Il servizio offre:

- un operatore del CPI e un mediatore culturale.
- materiale informativo multilingue e presenza del sindacato.
- informazioni sulle aziende che assumono e orientamento sui contratti.

Open Day del lavoro agricolo

Viene organizzato, soprattutto in aree a vocazione agricola, eventi per far emergere il lavoro regolare e semplificare l'accesso ai servizi con l'obiettivo di sensibilizzare lavoratori e imprese rispetto al lavoro legale, dignitoso e per informare delle possibili soluzioni messe in essere nel territorio.
Partecipano all'evento:

- Centro per l'impiego ed Enti bilaterali.
- sindacati e mediatori culturali.
- servizi comunali, sanitari e informazioni sui trasporti.
- aziende agricole pronte ad assumere.

L'Agribus (Ferrara)

Grazie al lavoro della Sezione territoriale della RLAQ e al sostegno iniziale della bilateralità di settore, nei periodi di maggiore attività agricola è stato attivato un servizio di autobus che consente ai lavoratori di raggiungere regolarmente i luoghi di lavoro. Dal secondo anno sono operative più linee dedicate, utilizzate complessivamente da almeno 150 persone al giorno.

Agribus Open Day
Per poter informare rispetto al servizio offerto vengono organizzati momenti pubblici prima della campagna per presentare le alternative concrete ai trasporti dei caporali.
Cosa presentare: linee, orari, fermate, modalità di utilizzo, contatti utili, servizi e diritti dei lavoratori;
Chi partecipa: sindacati, CPI, Comuni, mediatori culturali, associazioni, servizi sanitari, enti bilaterali e imprese agricole.

4

Il trasporto pubblico del Comune di Cassano allo Jonio e Corigliano Rossano (Castrovillari)

Il servizio pubblico di trasporto dei lavoratori nei Comuni di Cassano all'Ionio e Corigliano-Rossano è attuato nell'ambito del progetto Su.Pr.Eme., con il Comune capofila e il coinvolgimento di associazioni nella gestione operativa. La conduzione dei mezzi è affidata, a Cassano all'Ionio, a un operatore del Comune, con il supporto dell'associazione CIDIS; a Corigliano-Rossano, invece, a un operatore dell'associazione Matrangolo.

Check-list per gli appalti della Sezione territoriale della RLAQ di Treviso

La Sezione territoriale della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità di Treviso ha predisposto una check-list per verificare la regolarità degli appalti agricoli attraverso il riscontro da parte dell'INPS dei dati trasmessi. Lo strumento raccoglie le informazioni sull'impresa appaltatrice, sul contratto e sui lavoratori impiegati e consente di controllare DURC, versamenti contributivi e assicurativi, applicazione del CCNL, precedenti ispettivi, coerenza economica dell'appalto e ricorso ai canali pubblici di collocamento.

I Protocolli di Siena e Grosseto

Le Prefetture di Siena e Grosseto hanno promosso il Protocollo d'intesa "Codice Etico Agricoltura" per prevenire e contrastare il caporalato e lo sfruttamento lavorativo, rafforzando legalità e trasparenza nella filiera. Il Protocollo prevede strumenti di autocertificazione e controllo negli appalti

agricoli, una white list delle “aziende senza terra”, il potenziamento delle Sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità e iniziative formative per lavoratori e operatori.

Il Patto per il Lavoro della regione Emilia-Romagna

Il Patto per il Lavoro, il Clima e l’Economia sociale è promosso dalla Regione Emilia-Romagna e attuato con il coinvolgimento di enti locali, parti sociali e soggetti del territorio. In ambito agricolo, il Patto sostiene il contrasto al caporalato, al lavoro nero e allo sfruttamento attraverso il rafforzamento della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità e delle Sezioni territoriali, l’introduzione degli indici di coerenza, il miglioramento dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro e una maggiore tutela negli appalti.

La proposta di Legge della Regione Toscana

La proposta di legge della Regione Toscana mira a contrastare il caporalato, il lavoro nero e lo sfruttamento in agricoltura attraverso il rafforzamento della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità. Tra le misure previste figurano la sperimentazione di un collocamento pubblico trasparente, l’introduzione degli indici di coerenza e il coinvolgimento delle Sezioni territoriali e degli enti bilaterali. La proposta prevede inoltre percorsi integrati di emersione, assistenza e accompagnamento delle vittime, nonché criteri premiali per le imprese iscritte alla Rete che adottano comportamenti orientati alla legalità e alla qualità del lavoro.

5

ALLEGATI

Le inadempienze sanzionabili introdotte dalla condizionalità sociale

L'introduzione della condizionalità sociale nell'accesso alle risorse della PAC è stata una conquista straordinaria del movimento sindacale in coerenza con il principio che non possano essere distribuite risorse pubbliche a coloro che non rispettano i diritti del lavoro.
La normativa Europea, successivamente recepita e disciplinata dal MASAF, introduce un sistema sanzianotario in caso di andempienze relative alle normative sul lavoro e su salute e sicurezza determinate dalle diverse direttive europee.

Le riduzioni dei pagamenti vengono calcolate con una sommatoria relativa alle inadempienze nei confronti della **Dir. 89/391/CEE** sulla salute e sicurezza dei lavoratori, della **Dir. 2009/104 CEE** sui requisiti minimi di sicurezza per gli attrezzi di lavoro, riportati nella legislazione nazionale con il **D. Lgs 81/2009**, e della **Dir. UE 2019/1152** sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili riportata con il **D. Lgs 104/2022**.
Ad ogni inadempienza viene attribuito un valore, il totale degli indici definisce la sanzione:

- totale tra 1 e 3, la percentuale di riduzione è pari all' 3%;
- totale tra 4 e 18, la percentuale di riduzione è pari al 5%;
- totale tra 19 e 111, la percentuale di riduzione è pari al 10%.

La percentuale di riduzione del pagamento:

- passa dal 10 al 20% nel caso l'infrazione persista per più di un anno o si ripeta nell'arco di tre anni;
- passa dal 15 al 30% nel caso di inosservanza intenzionale.

Inoltre, viene disposta una riduzione automatica del 10% qualora l'inosservanza riguardi 8 o più lavoratori e la totale sospensione dei benefici nel caso in cui il soggetto sanzionato sia sottoposto a sequestro preventivo per i reati previsti dall'Art. 603bis del Codice Penale, a meno che il giudice non disponga un controllo giudiziario o nomini un amministratore giudiziario.

Di seguito le tabelle relative alle inadempienze:

Indice	Direttiva Europea 89/391/CEE	D.LGS. 81/2008
6	Art. 5 - Disposizione generale che stabilisce l'obbligo del datore di lavoro a garantire la sicurezza dei lavoratori.	Art. 18, comma 1, lett. c)
7	Art. 6 - Obbligo per i datori di lavoro di adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute, compresa la prevenzione dei rischi e la fornitura di informazioni e formazione.	Art. 29, comma 1
7	Art. 7 - Servizi di protezione e prevenzione: lavoratore da designare per le attività relative alla salute e sicurezza.	Art. 17, comma 1, lett. b)
5	Art. 8 - Misure per il pronto soccorso, antincendio e evacuazione.	Art. 43, comma 1, lett. a), b)
4	Art. 9 - Obblighi dei datori sulla valutazione dei rischi, misure e attrezzature di protezione, registrazione e segnalazioni infortuni.	Art.28, comma 2 lett. a) e b)
2	Art. 9 - Obblighi dei datori sulla valutazione dei rischi, misure e attrezzature di protezione, registrazione e segnalazioni infortuni.	Art. 18, comma 1, lett. r)
6	Art. 10 - Fornitura informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute e le misure di protezione e prevenzione.	Art. 36
3	Art. 11 - Consultazioni dei lavoratori e loro partecipazione a discussioni in materia di salute e sicurezza.	Art. 18 comma 1, lett. s)
6	Art. 12 - Il datore deve garantire ai lavoratori adeguata formazione.	Art. 37, comma 1

Indice	DIR 2009/CE	D. Lgs 81/2008
7	Art. 3 – Obblighi generali volti a garantire che le attrezzature di lavoro siano adeguate al lavoro da svolgere senza compromettere la loro sicurezza e salute.	Art. 71, comma 1
7	Art. 4 – Norme concernenti le attrezzature di lavoro: conformità alla direttiva ed ai requisiti minimi stabiliti ed essere oggetto di manutenzione adeguata.	Art. 70, comma 1 e 2 Punti: 2.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8, 5.13.9 All. V, parte II
6	Art. 4 – Norme concernenti le attrezzature di lavoro: conformità alla direttiva ed ai requisiti minimi stabiliti ed essere oggetto di manutenzione adeguata.	Art. 70, comma 2 Punti: 2.10, 3.1.8, 3.1.11, 3.3.1, 5.1.3, 5.1.4, 5.5.3, 5.5.7, 5.7.1, 5.7.3, 5.12.1, 5.12.2, 5.16.2, 5.16.4, All. V parte II
2	Art. 4 – Norme concernenti le attrezzature di lavoro: conformità alla direttiva ed ai requisiti minimi stabiliti ed essere oggetto di manutenzione adeguata.	Art. 70 comma 2 Punti all.V parte II diversi da quelli indicati alla lett. a) del comma 3 e alla lett,. b) dell'art. 87, comma 2
7	Art. 5 - Verifiche delle attrezzature di lavoro: verifica post installazione e verifiche periodiche da parte di personale competente.	Art. 71, comma 8 lett. a) e b)
7	Art. 6 – L'uso di attrezzature di lavoro che presentano un rischio specifico deve essere riservato ai lavoratori incaricati e tutte le riparazioni, trasformazioni e manutenzioni devono essere eseguite da lavoratori designati.	Art. 71, comma 7
3	Art. 7 – Ergonomia e salute sul posto di lavoro.	Art. 71, comma 6
7	Art. 8 – I lavoratori devono ricevere informazioni adeguate e, se del caso, istruzioni scritte per l'uso delle attrezzature di lavoro.	Art. 71, comma 7, lett. a)
7	Art. 9 – i lavoratori devono ricevere una formazione adeguata.	Art. 71, comma 7 lett. a)

Indice	Direttiva (UE) 2019/1152	D. Lgs 104/2022
2	Art. 3 – Le condizioni di impiego devono essere fornite per iscritto (Contratto di lavoro).	Art. 4, comma 1, lett. a),b),c) Art. 5, comma 1; comma 2, lett. a),b),c)
2	Art. 4 – Garantire che l'occupazione del settore agricolo sia oggetto di contratto di lavoro.	Art. 4, comma 1, lett. a)
2	Art. 5 – Il contratto di lavoro deve essere fornito entro le prime sette giornate di lavoro.	Art. 4, comma 1, lett. a)
2	Art. 6 – Le modifiche al rapporto di lavoro devono essere fornite in forma scritta.	Art. 4, comma 1, lett. d)
1	Art. 8 Periodo di prova.	Art. 7
2	Art. 10 – Condizioni relative alla prevedilità minima del lavoro.	Art. 9
1	Art. 13 – Formazione obbligatoria.	Art. 11

FINITO DI STAMPARE OTTOBRE 2026
STAMPA TIPOGRAFIA OSTIENSE - ROMA
PROGETTO GRAFICO STUDIO ROVIGLIONI - ROMA



FLAI CGIL Nazionale
Via L. Serra, 31
00153 Roma
Tel. +39 06.585611
flai-nazionale@flai.it
www.flai.it