



**GIURISPRUDENZA PENALE**

**RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI:  
PROBLEMATICHE E PROSPETTIVE  
DI RIFORMA A VENTI ANNI  
DAL D. LGS. 231/2001**

**2021 / 1-BIS**

**Modelli e sanzioni dell'Ente nel contrasto alla fattispecie penale del "caporalato". Il superamento di un insostenibile vuoto normativo.**

di Filomena Pisconti

## Abstract

L'inserimento del delitto di cui all'art. 603 *bis* c.p. nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231 del 2001 ha imposto alle imprese l'adozione di un sistema di organizzazione prevenzionale interno, finalizzato a contrastare il rischio di condotte di sfruttamento e di approfittamento delle prestazioni lavorative, realizzate (anche) nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Tale rischio è correlabile trasversalmente a qualsiasi ente, a prescindere dal settore produttivo di operatività, che impieghi lavoratori in condizioni di sfruttamento, ovvero conferisca in appalto servizi ad imprese fornitrici senza aver attuato adeguate cautele.

La creazione di un sistema prevenzionale interno è destinata a porsi come necessaria condizione per le imprese che intendano connotare in senso etico le proprie relazioni interne e svolgere secondo modelli di legalità l'attività produttiva cui vengono preposte.

*The enactment of the crime of art. 603 bis c.p. in the offence' set of corporate crime responsibility (D. Lgs. n. 231 of 2001) impose the adoption of an internal preventive organization system, aimed at counteracting the risk of exploitation of work performance, carried out (also) in their interest or advantage.*

*This risk can be transversally correlated to any company of any productive sector, which employs workers in conditions of exploitation, or contracts services to supplier companies without having implemented adequate precautions.*

*The creation of an internal preventive system is intended to be a necessary condition for companies that intend to make ethical their internal relations and carry out the production activities for which they are assigned according to legal models.*

## Sommario

**1.** Le ragioni di un intervento normativo inevitabile - **2.** Cenni alla riforma della fattispecie di caporalato - **3.** L'adeguamento dei M.O.G. delle imprese - **4.** Il controllo giudiziale d'azienda - **5.** L'amministrazione giudiziale dei beni aziendali - **6.** Le ipotesi di confisca ex artt. 603 *bis* 2 e 600 *septies* c.p. e di confisca allargata - **7.** Le ulteriori misure ablatorie previste dal D. lgs. 231/2001

### 1. Le ragioni di un intervento normativo inevitabile

La legge del 29 ottobre 2016 n. 199 ha inserito il delitto di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" nell'art. 25 *quinquies*, co. 1 lett. a) del D. lgs. 231/2001, dando concreta espressione alla consapevolezza che il caporalato non costituisce «più un fenomeno "microeconomico", che risponde cioè a logiche di condotta di singoli intermediari isolati che rincorrono la marginalizzazione di un profitto illecito personale derivante dal trattenimento di parte della retribuzione delle vittime»<sup>1</sup>.

L'osservazione della realtà rivela, infatti, che il "caporalato" non si esaurisce nel quadro delle ipotesi in cui l'impresa sia datrice di lavoro dei "dipendenti" assunti illecitamente ma comprende anche quelle in cui lo schermo della persona giuridica copre un'attività di intermediazione illegale del lavoro<sup>2</sup>. Ciò nonostante, il legislatore ha per lungo tempo esitato ad intervenire.

È stata – come molto spesso accade – solo l'emozione collettiva (o comunque la pressione dei media) legata ad episodi drammatici a sancire la necessità di superare il vuoto normativo preesistente, sollecitando, dopo diversi tentativi<sup>3</sup> e la Direttiva 2009/52/CE, l'introduzione dell'art. 25 *duodecies*

rubricato “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”<sup>4</sup>.

## 2. Cenni alla riforma della fattispecie di caporalato

L’attesa riforma del 2016 ha interessato anche la struttura della fattispecie penale<sup>5</sup>. Introdotto con la l. 148/2011, il delitto in esame avrebbe dovuto fornire efficaci strumenti repressivi delle condotte di sfruttamento del lavoro agricolo, settore maggiormente colpito dalle manifestazioni più cruente di intermediazione illegale nel reclutamento dei lavoratori.

La scarsa efficacia della norma, nei primi tempi della sua applicazione, ha sollecitato la rivisitazione del 2016. Sotto il profilo delle condotte, il nuovo comma 1 prevede ora due fattispecie base, che prescindono dall’uso di violenza, minaccia o intimidazione, l’una consistente nel reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, l’altra nell’utilizzo della stessa, anche mediante l’attività di intermediazione.

La norma prevede la punibilità del datore di lavoro per le condotte (alternative) di utilizzazione, assunzione o impiego di lavoratori in condizioni di sfruttamento, vi sia o meno stata intermediazione illecita.

Un ulteriore aspetto inedito della riforma riguarda il comma 2 dell’art. 603 *bis* c.p. che individua i cd. indici di sfruttamento, ampliandone la portata, all’evidente scopo di favorire l’accertamento dell’illecito. In particolare, quelli ai nn. 1 e 2 – relativi alla corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dai contratti collettivi e alla violazione della normativa degli orari di lavoro, riposo settimanale, ferie e aspettativa obbligatoria – dopo la novella riguardano condotte non più sistematiche ma semplicemente *reiterate*. Mentre la sistematicità è sinonimo di abitualità, la reiterazione indica semplicemente la ripetitività.

Il terzo indice relativo alla violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro è stato depurato dell’inciso “tali da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l’incolumità personale”. Dopo la novella è dunque sufficiente il solo accertamento della violazione delle disposizioni antinfortunistiche. Secondo alcuni autori<sup>6</sup>, la nuova formulazione avrebbe ampliato l’ambito di applicazione della fattispecie essendo venuto meno il requisito del pericolo previsto nel testo precedente.

Quanto all’indice al n. 4, eliminando l’avverbio “particolarmente” in relazione alle condotte di sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro,

a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti, il legislatore ha di fatto alleggerito l’arduo compito del giudice di dover provare in giudizio un requisito dai contorni incerti e indeterminati.

## 3. L’adeguamento dei M.O.G. delle imprese

Consegue alla riforma della fattispecie la necessità di aggiornare i MOGC. La letteratura specialistica sottolinea che particolare rilievo dovrà essere riservato all’indice riferito al rispetto della normativa prevenzionistica atteso che anche un singolo episodio di violazione delle disposizioni del D. lgs. 81/2008 potrebbe far sorgere la responsabilità dell’ente ex art. 25 *quinquies* D. lgs. 231/2001.

L’innovazione dei modelli è destinata ad essere particolarmente incisiva, inoltre, sull’operato degli O.D.V. interni, inevitabilmente chiamati a monitorare costantemente l’intera gestione del personale aziendale diretto e indiretto ed a segnalare ogni eventuale discostamento dalle relative prescrizioni. Compete allo stesso Organismo, anche con l’ausilio delle rappresentanze sindacali dei dipendenti<sup>7</sup>, il monitoraggio dei procedimenti di divulgazione e di conoscenza del modello aziendale. Le disposizioni del Modello *Conserve Italia* statuiscono, ad esempio, che l’informazione e la conoscenza del relativo contenuto del modello, dei propri regolamenti e dei protocolli interni, per tutti i dipendenti e gli altri portatori di interesse, tenuti ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione, risultano attività dimostrative dell’assenza di condotte di sfruttamento<sup>8</sup>.

È auspicabile, inoltre, che i modelli contengano prescrizioni specifiche inerenti alla gestione dei processi di approvvigionamento di beni e servizi prevedendo che sia imposto ai fornitori e ai *partners* commerciali il rispetto delle normative vigenti in tema di regolamentazione del rapporto di lavoro<sup>9</sup>. Potranno essere introdotte clausole contrattuali di accettazione del codice etico non esclusa quella risolutiva espressa per reagire all’inadempimento degli obblighi di *compliance* in questo modo assunti contrattualmente<sup>10</sup>.

A maggior ragione clausole analoghe potranno essere previste qualora il reclutamento di personale avvenga per il tramite di un intermediario. In questa ipotesi particolare cura dovrà essere riservata alla garanzia del rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e regolarità contributiva<sup>11</sup> prescritti dalle principali fonti di contrattazione collettiva<sup>12</sup>.

L’appaltatore dovrà farsi carico delle situazioni in

cui «è verosimile che possano trovare collocamento persone in stato di bisogno, disposte a tollerare trattamenti lavorativi discriminanti (servizi logistici, di spedizione, di facchinaggio, di pulizia, di ristorazione, call center e similari)»<sup>13</sup>. In questo caso una strategia di *risk assessment* potrà essere l'inserimento nelle fonti contrattuali di clausole di *auditing* nell'ambito degli accordi commerciali con i propri fornitori.

In ogni caso, lo standard SA8000 e l'ISO 37001 possono essere considerati idonei rimedi<sup>14</sup> per impedire di esporre l'azienda ad accuse di condizioni di lavoro degradanti o di condotte manipolatorie del mercato, sia per la propria parte, che per la parte oggetto ad affidamento esterno<sup>15</sup>. Vale in tal senso ricordare che con specifico riferimento al settore agricolo, nell'ambito del sistema delle certificazioni, la l. 199 del 2016 ha aggiunto ulteriori requisiti di cui devono essere in possesso le imprese al fine di ottenere la certificazione di qualità prevista dalla l. 116 del 2014, che ha la finalità di rafforzare la cd. "Rete del lavoro agricolo di qualità". La novella legislativa prescrive che l'impresa, tra i vari requisiti, non debba aver riportato una condanna in sede penale per un elenco di reati e qui, tra gli altri, si fa riferimento proprio al delitto di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro.

#### 4. Il controllo giudiziale d'azienda

Ad arginare le ulteriori conseguenze dannose ricollegabili all'agire criminoso di caporali e imprenditori, laddove ricorrano le esigenze cautelari di cui al comma 1 dell'art. 321 c.p.p., ai sensi dell'art. 3 della l. 199/2016, il giudice penale, anche nel caso in cui sussistano i requisiti per il sequestro preventivo, può disporre il controllo giudiziale dell'azienda provvedendo alla nomina di un amministratore giudiziario con il compito di affiancare l'imprenditore e di riferire periodicamente alla stessa autorità giudiziaria circa lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa o circa la sopravvenienza di ogni irregolarità sorte nell'andamento dell'attività d'azienda.

Compito precipuo dell'amministratore sarà quello di evitare il protrarsi delle condizioni di sfruttamento dei lavoratori, regolarizzare i loro contratti e, più in generale, apportare le necessarie modifiche all'indirizzo operativo dell'azienda.

È degno di nota che tale istituto ha trovato applicazione in una vicenda in cui, a seguito di accertamenti effettuati sugli orari di lavoro e sulle retribuzioni riscosse dai dipendenti, emergevano situazioni di sfruttamento, «i cui indici di rilevazione attengono ad una condizione di eclatante pregiudizio e di rilevante soggezione del

lavoratore, resa manifesta da profili contrattuali e da alcuni profili normativi del rapporto di lavoro, o da violazione delle norme in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro, o da sottoposizione a umilianti e degradanti condizioni di lavoro e di alloggio»<sup>16</sup>.

Dalle dichiarazioni dei dipendenti, perlopiù extracomunitari, e dalle intercettazioni emergeva una rete di sfruttamento realizzata attraverso «l'imposizione di lunghissimi orari di lavoro anche nei giorni festivi, attraverso il mancato riconoscimento della malattia, attraverso il mancato riconoscimento degli infortuni sul lavoro, attraverso l'erogazione di stipendi effettivi di importo ridotto (...), attraverso vessazioni sul luogo di lavoro, realizzate offendendo e minacciando i lavoratori e impedendo loro di fare pause e di recarsi in bagno se non negli stretti orari predeterminati».

#### 5. L'amministrazione giudiziale dei beni aziendali

Il controllo giudiziario si distingue dall'amministrazione giudiziaria dei beni connessi ad attività economiche e delle aziende – disciplinata dall'art. 34 co. 1 D. lgs. 159/2011, sostituito dalla l. 161/2017 – disposta in presenza di indizi che rilevano come il libero esercizio di determinate attività economiche, comprese quelle imprenditoriali, abbia carattere ausiliario ed agevolatorio rispetto all'attività delle persone nei cui confronti è stata proposta o applicata una misura di prevenzione ovvero di persone sottoposte a procedimenti penali per i delitti elencati nella predetta disposizione<sup>17</sup>.

La scelta discrezionale dell'autorità di nominare un amministratore giudiziario è legata alla opportunità, ritenuta prevalente, di rimodulare, in chiave preventiva, gli aspetti contrattuali del lavoro, di salvaguardare l'occupazione a tutti i livelli e verificare la idoneità del modello organizzativo.

L'attività censurabile del soggetto che tiene la condotta di agevolazione deve essere valutata sul piano del reato colposo, che riguardi, cioè, «la violazione di normali regole di prudenza e buona amministrazione imprenditoriale che la stessa società si sia data (magari dotandosi di un codice etico) o che costituiscano norme di comportamento esigibili sul piano della legalità da un soggetto, che opera ad un livello medio – alto nel settore degli appalti di opere e/o servizi»<sup>18</sup>.

La misura applicata è concepita nei termini di una amministrazione giudiziaria di affiancamento, priva di ogni componente repressiva<sup>19</sup>, volta a ristabilire l'equilibrio del mercato e a rimuovere gli effetti della contaminazione illecita di imprese sane, nonostante l'intervento *ab externo*, abbastanza

invasivo, comprime il fondamentale diritto alla libertà di impresa costituzionalmente garantito.

Una recente pronuncia del Tribunale di Milano, Sezione misure di prevenzione, ha chiarito i profili applicativi in tema di “caporalato grigio”<sup>20</sup>.

Nel caso in esame gli organi inquirenti individuavano una rete di cooperative fittizie, aventi come unica finalità quella di schermare l’azienda utilizzatrice della manodopera da forme di responsabilità verso i lavoratori, estromessi da ogni forma di collaborazione mutualistica o dalla partecipazione alle decisioni societarie. L’azienda utilizzatrice, dunque, percepiva indebiti vantaggi da tale sistema di sfruttamento.

Il punto nevralgico della pronuncia del tribunale meneghino riguarda proprio l’esatta individuazione del ruolo dell’amministratore nominato. Laddove il legislatore ha inteso consentire all’amministratore giudiziario la facoltà di esercitare i «poteri spettanti agli organi di amministrazione e altri organi sociali secondo le modalità stabilite del tribunale», non identifica un obbligo di assunzione anche della attività tipica dell’impresa che dev’essere assunta all’esito di una ponderata valutazione «in merito alle concrete modalità dell’intervento dell’amministrazione giudiziaria», ivi compresa la considerazione di «diversi fattori quali il grado di infiltrazione delittuosa ed il settore societario contaminato in rapporto alle dimensioni della società».

La scelta discrezionale dell’autorità di nominare un amministratore giudiziale è legata alla opportunità, ritenuta prevalente, di rimodulare, in chiave preventiva, gli aspetti contrattuali del lavoro, di salvaguardare l’occupazione a tutti i livelli e verificare la idoneità del modello organizzativo.

L’attività censurabile del soggetto che tiene la condotta di agevolazione deve essere valutata in chiave «di violazione di normali regole di prudenza e buona amministrazione imprenditoriale che la stessa società si sia data (magari dotandosi di un codice etico) o che costituiscano norme di comportamento esigibili sul piano della legalità da un soggetto, che opera ad un livello medio – alto nel settore degli appalti di opere e/o servizi»<sup>21</sup>.

La misura è priva di una spiccata connotazione repressiva<sup>22</sup> ed è volta a rimuovere gli effetti della contaminazione illecita di imprese sane. Emblematica è l’applicazione<sup>23</sup> in un caso di caporalato “digitale”<sup>24</sup> nei confronti della società Uber Italy srl che si avvaleva di propri *riders* per la consegna di cibo a domicilio, reclutati perlopiù tra lavoratori migranti richiedenti asilo in stato di evidente vulnerabilità ed isolamento sociale<sup>25</sup>.

Le modalità operative erano due: una vedeva Uber Italy srl gestire direttamente i *riders* che si

candidavano autonomamente per le consegne negli *slots* impostati dalla piattaforma, mentre la seconda si riferiva all’attività di reclutamento e organizzazione dei gruppi di lavoratori ad opera delle società Flash Road City e FRC srl, su commissione della stessa Uber.

Dal quadro indiziario emergeva che il reclutamento e la successiva organizzazione del lavoro avveniva secondo modalità degradanti della dignità del lavoratore «costretto a ritmi sempre più intensi e frenetici (...) nettamente in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta, vale a dire quella della prestazione di lavoro autonomo occasionale caratterizzata (appunto) dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro»<sup>26</sup>.

Nel provvedimento il Tribunale specifica il ruolo dell’amministratore che consisterà in un effettivo controllo sugli «organi gestori lasciando il normale esercizio di impresa, in capo agli attuali organi di amministrazione societaria» e sulla verifica circa «l’esistenza di rapporti contrattuali in corso e la piena conformità a tutte le regole di mercato degli stessi». Sarà compito dell’amministratore giudiziario nominato creare modelli virtuosi ed efficaci che impediscano nuove infiltrazioni illegali, ridisegnare tutti gli strumenti di *governance* aziendale<sup>27</sup>, con un intervento che appare compressivo di un diritto di impresa costituzionalmente protetto dall’art. 41 Cost.<sup>28</sup>.

## 6. Le ipotesi di confisca ex artt. 603 bis 2 e 600 septies c.p. e di confisca allargata

Oltre alle misure definibili come “terapeutiche”, vi sono le misure patrimoniali di tipo confiscatorio.

In particolare, l’art. 603 bis 2 co. 2 c.p. prevede la confisca obbligatoria del prodotto o del profitto del reato, oltre che delle cose utilizzate per la sua realizzazione. Il suo carattere obbligatorio, dunque, esclude che la decisione sulla destinazione di tali beni non sia più affidata alla valutazione discrezionale del giudice.

Può essere altresì disposta la confisca per equivalente su altri beni di cui il condannato ha la disponibilità, per il caso in cui non sia possibile attuare quella obbligatoria diretta.

La novella del 2016 ha esteso l’applicazione al delitto di caporalato della cd. confisca allargata dell’art. 12 *sexies* del D. l. n. 306/1992, ovvero la confisca obbligatoria del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non riesce a giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo

o un valore sproporzionato al proprio reddito dichiarato ai fini delle imposte sul reddito, o alla propria attività economica<sup>29</sup>.

Trattandosi di confisca per valore, il vincolo di indisponibilità viene appreso su utilità patrimoniali del reo per un valore corrispondente al prezzo o al prodotto, non essendo possibile agire direttamente sui proventi dell'attività criminosa: la sua finalità è quella di eliminare il vantaggio economico derivante dalla attività criminosa del reo al fine di disincentivare la commissione del reato.

È dubbia, invece, l'applicazione della confisca prevista nell'art. 600 *septies* c.p., ai casi di caporalato, trattandosi di norma entrata in vigore in epoca successiva rispetto alla introduzione del reato *de quo*. Ci si chiede, dunque, se essa possa retroagire ai fatti di sfruttamento commessi antecedentemente.<sup>30</sup>

I profili successivi dell'istituto della confisca sono da sempre stati risolti tramite l'analisi della sua natura giuridica.

Non essendo, quella dell'art. 600 *septies* c.p., qualificata come pena, la giurisprudenza di merito aveva inizialmente optato per la ipotesi della estendibilità alla suddetta fattispecie, in virtù del richiamo contenuto "ai delitti previsti dalla presente sezione".

Viceversa, di recente la Suprema Corte ha sancito che la misura avesse carattere sanzionatorio e che, pertanto, l'orientamento della giurisprudenza di merito configgeva con le esigenze di determinatezza, prevedibilità e irretroattività del sistema penale.

«Il mero dato formale, – si legge nel testo della sentenza – costituito dal fatto che l'ultima versione dell'art. 600 *septies* cod. pen. sia entrato in vigore in epoca successiva alla introduzione della norma di cui all'art. 603-bis cod. pen., non comporta l'automatica applicabilità a tale specifico reato di quella ipotesi di confisca, sulla base del mero richiamo, ivi contenuto, ai «delitti previsti dalla presente sezione, (...) né nessun riferimento alla confisca ex art. 600-*septies* cod. pen. è presente nel provvedimento legislativo che ha introdotto l'art. 603-bis cod. pen.».

In altri termini, non è ricavabile alcun dato sistematico né alcuna esplicita *intentio legis* che possano confermare l'estensibilità retroattività di tale misura per il reato di cui all'art. 603 *bis* c.p.

Lo stesso art. 600 *septies* 2 c.p., anch'esso, al pari del precedente, introdotto con la l. 172/2012, prevede pene accessorie (perdita della responsabilità genitoriale, interdizione perpetua da uffici attinenti alla tutela, curatela o amministrazione di sostegno, perdita del diritto agli alimenti e esclusione dalla successione della persona offesa) coerenti con i

reati a tutela di vittime minorenni, ma del tutto non adeguate a tutelare il bene giuridico dell'art. 603 *bis* c.p.<sup>31</sup>

## 7. Le ulteriori misure ablatorie previste dal D. lgs. 231/2001

Per finire un cenno alle misure di carattere ablatorio applicate all'Ente contenute, invece, nel D.lgs. 231/2001.

La disciplina della confisca qui si atteggia in modo diversificato a seconda del contesto in cui è chiamata ad operare.

L'art. 9, co. 1, lett. c) prevede la confisca come sanzione, il cui contenuto e i cui presupposti applicativi sono precisati nell'art. 19, co.1. Il secondo comma di tale ultima disposizione, invece, prevede l'ipotesi della confisca per equivalente, secondo lo schema tipico delle disposizioni presenti nel codice penale. Anche in tale veste la confisca rappresenta sanzione principale, obbligatoria e autonoma<sup>32</sup>.

Accanto a tali ipotesi di confisca, quella menzionata nell'art. 6 co. 5, del profitto del reato, commesso da soggetti che svolgono funzioni apicali, viene irrogata anche nella ipotesi in cui l'ente vada esente da responsabilità, per avere correttamente attuato i *compliance programs*.

Con riferimento a tale tipo di confisca, le Sezioni Unite dubitano circa la sua natura di misura sanzionatoria, in quanto è applicata in assenza di una declaratoria di responsabilità dell'ente<sup>33</sup>.

La possibilità di applicare la confisca in mancanza della responsabilità dell'ente riflette inequivocabilmente la sua natura non punitiva in quanto ridotta a mero strumento di compensazione dell'equilibrio economico violato<sup>34</sup> «i cui effetti, appunto economici, sono andati a vantaggio dell'ente collettivo, che finirebbe (per) conseguire (sia pure incolpevolmente) un profitto geneticamente illecito (...)»<sup>35</sup>.

L'ipotesi della confisca-sanzione, nel decreto 231, ritorna nell'art. 23 co. 2, quale sanzione principale che configura la responsabilità dell'ente di cui al primo comma della stessa norma commesso nell'interesse o a vantaggio del medesimo ente, a seguito dell'inosservanza di sanzioni interdittive.

Infine, l'art. 15 co. 4 prevede la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività a seguito di gestione commissariale, quale sanzione sostituiva<sup>36</sup> della sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, con grave pregiudizio per la collettività o per i livelli occupazionali.

1 «Tale lettura appartiene al passato, poiché l'attività di tali soggetti, rientrante a pieno titolo nella criminalità d'impresa, si svolge ora su scala transazionale tramite organizzazioni complesse ed in stretta connessione con fenomeni di tratta di persone e di immigrazioni complesse irregolare spesso mediante l'appoggio di sodalizi di stampo mafioso» A. GIULIANI, *Profili di (Ir)Responsabilità da reato delle persone giuridiche rispetto ai fatti di c.d. "caporalato" (Art. 603-bis c.p. e D. Lgs. 231/2001 a confronto)*, in *Bocconi Legal Papers*, 2015, 6, p. 278.

2 «All'interno del tipo criminologico della persona giuridica devono, infatti, distinguersi da un lato i casi di "impresa intrinsecamente illecita, il cui oggetto sia cioè proiettato in modo specifico verso la commissione di reati", dall'altro le ipotesi in cui la commissione di reati, pur non costituendone la finalità principale, rientri comunque "nell'ambito della sua diffusa politica aziendale".» A. GIULIANI, *cit.*, p. 279.

3 Il primo disegno di legge A.S. 1201, presentato alla Presidenza del Senato il 5 dicembre 2006, rubricato "Interventi per contrastare lo sfruttamento di lavoratori irregolarmente presenti sul territorio nazionale", disponeva l'inserimento nell'art. 25 *quinquies* D. lgs. cit. la comminazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 800 quote in relazione alla commissione del predetto delitto, nonché da 200 a 700 quote con riferimento a quello di illecita occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno.

Le successive proposte di legge, A.C. 1220, A.C. 1263 e A.C. 3527, di medesimo contenuto, proponevano la modifica, nel senso della estensione, dell'art. 25 *septies* D. lgs. cit., mentre il disegno di legge A.S. 2584 inseriva un nuovo art. 25 *decies*, rubricato "Delitti in materia di tutela del lavoro e della leale concorrenza tra imprese", in cui il reato di caporalato veniva accostato a quello al delitto di cui all'art. 22 co. 12 bis del D. lgs. 25 luglio 1998 n. 286, ovvero l'illecita occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno.

Anche i due successivi disegni di legge (A.S. 2584 e A.C. 4469 del 2011) proponevano l'introduzione di un catalogo di reati presupposto "in materia di tutela del lavoro e della leale concorrenza tra imprese" all'art. 25 *decies* D. lgs. cit., in cui collocare sia il reato di caporalato che quello di occupazione illecita di stranieri irregolari nell'ipotesi aggravata da sfruttamento ex art. 22 comma 12 bis D. lgs. 25 luglio 1998 n. 286.

4 «Non ogni lavoro "irregolare" può essere considerato una forma di caporalato, ma non vi è dubbio che lo *status* di particolare sfruttamento del lavoratore renda "irregolare" e, quindi, *contra legem*, il rapporto di lavoro di fatto instauratosi». S. M. CORSO, *La responsabilità "da reato" dell'ente datore di lavoro nella legge n. 199/2016*, in *Arch. Pen.*, 2019, 2, p. 7. «Stupisce soltanto la *mitezza delle pene* comminate. Il minimo di 100 quote previsto dal decreto costituisce in assoluto la *pena pecuniaria minima* applicabile alle persone giuridiche, ex art. 10 D. lgs. 231/2001, e non è disposta l'applicabilità di alcuna tra le pesanti *sanzioni interdittive* previste dal decreto del 2001: forse una più accurata dosimetria sanzionatoria avrebbe dovuto condurre ad evitare questa collocazione al limite inferiore della gravità edittale di un fenomeno criminoso che può invece condurre altresì un elemento di grave distorsione del sistema economico nel suo complesso». L. MASERA, *La nuova disciplina penale in tema di contrasto allo sfruttamento del lavoro degli stranieri irregolari: l'inizio di una diversa politica criminale in materia di immigrazione?* in *Dir., imm. e citt.*, 2012, 3, p. 30.

5 Cfr. sull'art. 603-bis c.p. ex multis A. MADEO, *La riforma del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Stud. Iur.*, 2017, 3, p. 288; A. DI MARTINO, *Tipicità di contesto a proposito dei cd. indici di sfruttamento nell'art. 603 bis c.p.*, in *Arch. Pen.*, 2018, 3, p. 10.

6 «Simili preoccupazioni, peraltro, secondo alcuni sarebbero eccessive. In particolare, è stato segnalato da chi ha seguito l'iter del provvedimento come il rischio paventato sia in realtà infondato, considerato che gli indici in esame non contribuiscono a descrivere il reato, ma svolgono una semplice funzione di "orientamento" probatorio, esigendo, altresì, una ripetizione delle violazioni con esclusioni di condotte episodiche». M. CHILOSI – M. RICCIARDI, *Reato di "caporalato". Riflessi sui modelli 231*, in *Gestione del rischio Osservatorio 231*, [www.ambientesicurezzaweb.it](http://www.ambientesicurezzaweb.it), p. 5.

7 Cfr. F. STOLFA, *Le legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, 1.

In questo senso anche, E. TOMASINELLI, *Intermediazione illecita e sfruttamento: una recente pronuncia del Tribunale di Milano in tema di "caporalato grigio"*, in *Giur. Pen.*, 2019, 12, p. 16.

8 Cfr. Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, *Conserve Italia*, Rev. 3/2018, p. 51 sg.

9 «Per questa ragione, i contraenti esterni vengono sottoposti, di regola, a processi di *due diligence* e prequalifica da parte della società che intenda avvalersi della loro opera o servizio. Si ricorre, così, a procedure informate al principio "know you counterparty" ("conosci la tua controparte") gestite per lo più dall'ufficio acquisti o dalla funzione approvvigionamenti (procurement).» V. MONGILLO, *Forced Labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2019, 3-4, p. 654.

10 Cfr. V. MONGILLO, *cit.*

11 «A questo proposito, oltre alla acquisizione del Durc a ogni scadenza per la verifica della regolarità contributiva, potrà essere utile monitorare, attraverso una analisi della registrazione delle presenze (possibile soprattutto negli appalti

“interni”, ossia quelli che si svolgono all’interno dello stabilimento del committente), il ricorso al lavoro straordinario e il rispetto delle ferie annuali nonché implementare “indicatori” e verifiche indirette attraverso, ad esempio la richiesta in sede di contrattualizzazione del modello DM10 presentato dall’impresa appaltatrice all’Inps». M. CHILOSI – M. RICCARDI, *cit.*, p. 6.

12 «In questo senso, alle imprese potrebbe anche suggerirsi la previsione di clausole di *auditing* nell’ambito degli accordi commerciali con i propri fornitori, per verificare direttamente, a mezzo di visite ispettive, l’ottemperanza alle normative richiamate, ovvero esigere la trasmissione di tutta la documentazione che possa risultare utile a tal scopo.» F. RUGGIERI, *L’aggiornamento del modello 231 al nuovo delitto di caporalato*, in *Riv. 231*, 2017, 2, p. 331 sg.

13 Cfr. A. LOMURNO, *Il reato di caporalato e il modello organizzativo 231/2001*, in [www.studiolegalesardella.com](http://www.studiolegalesardella.com).

14 Così si esprime la manager per la responsabilità sociale di Bureau Veritas (società leader a livello mondiale nei servizi di controllo, verifica e certificazione per la qualità, salute e sicurezza) Claudia Strasserra a proposito della realtà agro-alimentare Coop: «Non a caso Coop è stata la prima in Europa a ottenere, era il 1998, la certificazione SA8000 a garanzia del rispetto dei diritti dei lavoratori, non solo al proprio interno ma anche per i fornitori del prodotto a marchio e nelle filiere in cui opera. Questa certificazione si porta dietro una serie di procedure e di controlli che sono diventate comportamenti standard e che favoriscono la trasparenza. Il fatto di avere, come Coop, un portale internet per tutti i fornitori è una prima base per la condivisione delle informazioni che scoraggia chi volesse aggirare le regole (...) Quando andiamo in un’azienda per fare quello che tecnicamente chiamiamo un audit andiamo cioè a verificare che ci sia il pieno rispetto delle normative di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori oltre che dei contratti di lavoro», in [https://consumatori.e-coop.it/wp-content/uploads/2017/03/CI216\\_LOMBARDE.pdf](https://consumatori.e-coop.it/wp-content/uploads/2017/03/CI216_LOMBARDE.pdf), p. 13.

15 Cfr. A. LOMURNO, *cit.*

16 Trib. Della Spezia, Ufficio del giudice per le indagini preliminari, decr. 2 novembre 2020, in <https://www.giurisprudenzapenale.com/2020/11/10/applicato-il-controllo-giudiziario-nei-confronti-di-una-azienda-nellambito-di-un-procedimento-per-caporalato/>.

17 Nella formulazione dell’art. 34, ante 2017, la disposizione, al primo comma, richiedeva la sussistenza di sufficienti indici al fine di legittimare lo svolgimento di ulteriori indagini patrimoniali e le richieste di giustificazione della provenienza dei beni di valore sproporzionato al reddito.

Al comma secondo, invece, si richiedeva la ricorrenza non di indizi, ma di elementi probatori, comunque idonei a fondare la valutazione del carattere ausiliario, che una determinata attività economica svolge rispetto a soggetti indagati per gravi reati o comunque pericolosi socialmente, per cui proposti o già destinatari di misure di prevenzione.

18 E. TOMASINELLI, *cit.*, p. 14.

19 «La finalità dell’istituto dell’amministrazione giudiziaria non è, infatti, tanto repressiva, quanto preventiva, volta, cioè, non a punire l’imprenditore che sia intraneo all’associazione criminale, quanto a contrastare la contaminazione antiggiuridica di imprese sane, sottoponendole a controllo giudiziario con la finalità di sottrarle, il più rapidamente possibile, all’infiltrazione criminale e restituirle al libero mercato una volta depurate dagli elementi inquinanti». E. TOMASINELLI, *cit.*, p.13.

20 Cfr. A. MERLO, *Il contrasto al “caporalato grigio” tra prevenzione e repressione. Note a margine di Cfr. Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 7 maggio 2019, n. 59, Pres. Roia, Ceva Logistic Italia s.r.l.*, in *Pen. cont.*, 2019, 6. L’Autore distingue le ipotesi di caporalato “nero” in cui «le condotte raggiungono livelli di assoggettamento assoluto di tipo paraschiavistico», dal caporalato cd. “grigio”, caratterizzato «da forme intermedie di sfruttamento caratterizzate dall’approffittamento dello stato di bisogno che induce il lavoratore ad accettare condizioni comunque inaccettabili».

21 E. TOMASINELLI, *cit.*, p. 14.

L’Autore, qui, tra l’altro, riprende il contenuto di un precedente giurisprudenziale relativo alla applicazione della medesima misura in Trib. di Milano, Sez. Mis. Prev., 23 giugno 20216, Nolostand s.p.a.

22 «La finalità dell’istituto dell’amministrazione giudiziaria non è, infatti, tanto repressiva, quanto preventiva, volta, cioè, non a punire l’imprenditore che sia intraneo all’associazione criminale, quanto a contrastare la contaminazione antiggiuridica di imprese sane, sottoponendole a controllo giudiziario con la finalità di sottrarle, il più rapidamente possibile, all’infiltrazione criminale e restituirle al libero mercato una volta depurate dagli elementi inquinanti». E. TOMASINELLI, *cit.*, p.13.

23 Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., 28 maggio 2020, n. 9.

24 «Si tratta di fenomeni che hanno interessato principalmente il mondo dei servizi, per via di una crescente tendenza alla terziarizzazione da parte delle imprese, e che nell’ambito della economia informale e deregolamentata della cosiddetta *gig economy* hanno trovato un inedito brodo di coltura.» A. MERLO, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ed Uber per contrastare il “caporalato digitale”*, in *Sist. Pen.*, 2 giugno 2020.

25 Sull’inquadramento dei *riders* come lavoratori autonomi o dipendenti non vi è uniformità di orientamento. Secondo recente orientamento di legittimità, essi sono equiparabili ai lavoratori subordinati.

«Sotto il primo profilo, la questione sollevata non ha più ragione di essere, avendo questa Corte ritenuto il D. Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, norma di disciplina e non norma di fattispecie, dovendosi escludere che essa abbia dato vita ad un *tertium genus*, intermedio tra la subordinazione ed il lavoro autonomo, per cui non può parlarsi di eccesso di delega, ben potendo inquadrarsi la norma in discorso nel complessivo riordino e riassetto normativo delle tipologie contrattuali esistenti



voluta dal legislatore delegante. Sotto il secondo aspetto, il Collegio non ravvisa alcun profilo di irragionevolezza nella scelta del legislatore delegato di equiparare, quanto alla disciplina applicabile, i soggetti di cui al D. Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, ai lavoratori subordinati, nell'ottica della tutela di una posizione lavorativa più debole, per l'evidente asimmetria tra committente e lavoratore, con esigenza di un regime di tutela più forte, in funzione equilibratrice». Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 24 gennaio 2020 (ud. 14 novembre 2019), n. 1663.

«Senonché, la Suprema Corte, sebbene abbia formalmente aderito alla soluzione ermeneutica più radicale (applicazione di tutta la disciplina del lavoro subordinato al ricorrere delle condizioni indicate all'art. 2, 1° comma citato, cioè a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro), in realtà è pervenuta ad un esito sui generis che miscela un po' dell'una e un po' dell'altra delle soluzioni formulate dalla dottrina e richiamate nella sentenza in commento. Nello specifico, la Corte di cassazione, da un lato, ha ritenuto "semplice" l'operazione da svolgersi ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, 1° comma, D. Lgs. n. 81/2015: una volta accertate la personalità, la continuità e l'etero-organizzazione della prestazione, il giudice deve applicare al rapporto tutta la disciplina del lavoro subordinato senza interrogarsi sulla natura delle suddette collaborazioni. Dall'altro lato, la Corte di cassazione ha anche osservato che le collaborazioni di cui all'art. 2, 1° comma, D. Lgs. n. 81/2015 sono fattispecie "per definizione" non rientranti nella nozione di cui all'art. 2094 c.c., con la conseguenza che non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato sia "ontologicamente incompatibile" con esse. In definitiva, la soluzione interpretativa adottata dalla sentenza annotata sembra, per ricorrere allo stesso aggettivo usato dalla Corte di cassazione, "semplice", ma, ad un più attento esame, si rileva forse "semplicistica". Ciò perché tale soluzione rischia di riproporre il medesimo problema dal quale si voleva sfuggire (la qualificazione delle suddette collaborazioni) sotto altre forme (in primis l'individuazione della disciplina da applicare al caso concreto), senza fornire, però, coordinate utili ad individuare e risolvere le eventuali situazioni di "incompatibilità ontologica". F. D'ADDIO, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo – La Cassazione, i riders e la via semplice alla tutela del lavoro subordinato*, in *Giur. It.*, 2020, 5, pp. 1173-74.

Ma il dibattito non si arresta qui e anzi tale orientamento sembra essere messo in crisi dalle recenti vicende.

E' stato firmato il 15 settembre 2020 da Assodelivery (l'organizzazione datoriale maggiormente rappresentativa del comparto a cui aderiscono Deliveroo, Glovo, Just Eat, Social Food e Uber Eats con circa 500 addetti e almeno 30 mila riders) e UGL Rider, il primo CCNL per il lavoro dei riders ovvero i fattorini per la consegna a domicilio, la cui attività è organizzata attraverso piattaforme telematiche (gig economy), definito "Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi" che all'art. 7 il rider è definito come «*lavoratore autonomo che, sulla base di un contratto con una o più piattaforme, decide se fornire la propria opera di consegna dei beni, ordinati tramite applicazione*». In <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/29261-riders-nuovo-ccnl-come-lavoratori-autonomi.html#:~:text=7%20il%20rider%20%C3%A8%20definito,beni%2C%20ordinati%20tramite%20applicazione%C2%BB>.

A proposito del caso Uber, invece, c'è chi ha parlato di reato "mafioso", «perché in qualsiasi settore esso venga perpetrato, si accompagna ad altri crimini propri dell'attività associativa di stampo mafioso. La ribalta ce l'ha sovente l'agricoltura, ma il caso qui accennato (Uber Italy) è la palmare dimostrazione che, ad esempio, i cd. "riders" potrebbero essere i nuovi "schiavi" di imprenditori senza scrupoli, anche se legati ad associazioni a delinquere.» Cfr. R. RAZZANTE, *Il Caso Uber: un nuovo caporalato anche per la responsabilità d'impresa*, in *Riv. 231*, 2020, 3.

26 Decr. cit., p. 14.

27 Cfr. A. QUATTROCCI, *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contratto al "caporalato" nel caso Uber*, in *Giur. Pen.*, 2020, 6.

28 Un ulteriore rimedio potrebbe essere il ricorso alla misura dell'art. 34 bis del Codice antimafia che viene disposta – anche d'ufficio da parte del Tribunale di prevenzione – ogni volta che l'agevolazione all'attività delle cosche risulti occasionale ma sussistano, comunque, circostanze di fatto dalle quali possa desumersi il pericolo concreto di infiltrazioni mafiose idonee a condizionarne la legalità aziendale. «Diversamente, la misura del controllo giudiziario di cui all'art. 34 bis c.p. offre la possibilità al tribunale di scegliere tra diverse prescrizioni, modulandone il grado di ingerenza. Con la misura più lieve il Tribunale può imporre direttamente agli organi amministrativi o sociali un obbligo di comunicazione inerente a qualsiasi atto di disposizione o gestione dei beni. Può al contrario, ritenere necessario di nominare un giudice delegato e un amministratore i quali, a differenza della misura ex art. 34, non hanno il dovere di amministrare in prima persona i beni ma unicamente di controllare l'operato degli organi amministrativi sociali, dandone periodica comunicazione al tribunale». M. BARBERIO – V. CAMURRI, *L'amministrazione giudiziaria di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *Giur. Pen.*, 2020, 7-8, p. 14. Cfr. altresì E. BIRITTERI, *I nuovi strumenti di bonifica aziendale nel codice antimafia: amministrazione e controllo giudiziario delle aziende*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2019, 3-4, p. 855; D. ALBANESE, *Alle Sezioni Unite una questione in tema di "controllo giudiziario delle aziende" ex art. 34-bis D. Lgs. 159/2011: appello, ricorso per Cassazione o nessun mezzo di impugnazione?* in *Pen. Cont.*, 13 giugno 2019.

29 «La nuova disciplina si propone perciò di incidere pesantemente sui poteri economici del fenomeno, sia sui profitti che sui patrimoni illecitamente accumulati, perché, come rilevato anche dal professor Padovani in un suo recente commento, "il turbe fenomeno si colloca al crocevia della criminalità organizzata di tipo mafioso che dal reclutamento e dall'organizzazione della manodopera clandestina, o comunque estranea al circuito del collocamento legale, ricava cespiti e potere». D.

FERRANTE, *Intervento al corso della struttura territoriale di formazione decentrata "Sfruttamento lavorativo e nuove frontiere di schiavitù"*, Relazione, Roma, 23 marzo 2017, p. 11.

30 Cfr. Cass. pen., Sez. IV, 27 settembre 2018 (ud. 27 novembre 2018), n. 54024, (rv. 274707-01).

31 Cfr. C. MINNELLA, *Caporalato: ai fatti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro è applicabile solo la confisca obbligatoria ad hoc*, in *Dir. & Giust.*, 214, 2018, p. 11.

32 «Al riguardo si legge nella Relazione al decreto: "Di particolare rilievo la sanzione della confisca, irrogabile con la sentenza di condanna, che si atteggia a sanzione principale e obbligatoria" (p. 37). Implicazioni: • trattandosi di sanzione (e non di misura di sicurezza) la confisca presuppone sempre la condanna, cioè l'accertamento dell'illecito; • l'equiparazione della sentenza di applicazione pena alla sentenza di condanna prevista dal c.p.p. deve ritenersi valere - in forza del richiamo generale ex art. 34 e specifico ex art. 63, comma 1 - anche per la sentenza ex art. 63; • il riferimento alla "sentenza" e non (anche) al "decreto" di condanna non consente di ritenere applicabile la confisca nei casi di procedimento per decreto ex art. 64; • trattandosi di sanzione (e non di misura di sicurezza) sono applicabili alla confisca tutte le cause estintive del reato-presupposto oltre a quelle che autonomamente interessino l'illecito (si pensi ad una specifica abrogazione), con i prevedibili riflessi anche in fase esecutiva. Nella Relazione si legge ancora: "Essa [la confisca] viene configurata sia nella sua veste tradizionale, che cade cioè sul prezzo o sul profitto dell'illecito, sia nella sua forma "moderna", quella "per equivalente", in vista di una più efficace azione di contrasto contro la criminalità del profitto. La confisca "tradizionale" colpisce il prezzo del reato, costituito dalle cose, dal denaro o da altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione del reato, e il profitto del reato, da intendersi come una conseguenza economica immediata ricavata dal fatto di reato.» Cfr. E. FUSCO, *La sanzione della confisca in applicazione del d.lgs. 231/2001*, in *Riv. 231*, p. 63.

33 «In tema di responsabilità da reato degli enti collettivi, la confisca del profitto del reato prevista dagli art. 9 e 19 D. Lgs. n. 231 del 2001 si configura come sanzione principale, obbligatoria ed autonoma rispetto alle altre previste a carico dell'ente, e si differenzia da quella configurata dall'art. 6, quinto comma, del medesimo decreto, applicabile solo nel caso difetti la responsabilità della persona giuridica, la quale costituisce invece uno strumento volto a ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato presupposto, i cui effetti sono comunque andati a vantaggio dell'ente.» Cfr. Cass. pen. Sez. Unite Sent. 27/03/2008 n. 26654 (rv. 239925), in CED Cassazione, 2008, *Riv. Trim. Dir. Pen, Econ.*, 2008, 4, 1082.

34 «Altra parte della dottrina ritiene che l'applicazione della forma di confisca in questione dimostrerebbe come nonostante l'ente riesca a provare le condizioni di cui all'art. 6, l'esonero di responsabilità sia solo parziale, o comunque dimostrerebbe che la clausola di esonero inciderebbe solo sulla sanzione e non sulla responsabilità; tale interpretazione, pur possibile, sembra discutibile se vuole fondare una valutazione di responsabilità dell'ente sul presunto carattere punitivo di una tale forma di confisca.» A. M. MAUGERI, *La responsabilità da reato degli enti: il ruolo del profitto e della sua ablazione nella prassi giurisprudenziale*, in *Riv. trim. dir. pen. econ.*, 2013, 4, p. 687.

35 «Simile conclusione sembra riecheggiare, in realtà, la distinzione dottrinale tra sanzioni "riparatorie o reintegratrici" - volte ad eliminare il danno derivante dall'illecito o il profitto che l'autore ne ha conseguito - e le sanzioni "punitive" - che rappresentano uno strumento preventivo per la tutela di beni giuridici e presentano un contenuto affittivo connesso alla sofferenza inflitta tramite la limitazione di un diritto o di un bene giuridico.» T.E. EPIDENDIO, *La confisca nel sistema della responsabilità degli enti*, in *Riv. 231*, p. 23.

36 «La giustificazione della confisca si trae dall'esigenza di mantenere la valenza affittiva ad una sanzione/misura cautelare interdittiva che, con la prosecuzione dell'attività, motivata dall'interesse di terzi, verrebbe frustrata; la confisca sostituisce la portata affittiva dell'interdizione con quella dell'ablazione del guadagno». E. FUSCO, *La sanzione della confisca in applicazione del d.lgs. 231/2001*, in *Riv. 231*, p. 64.

 **GIURISPRUDENZA PENALE**