

Penale Sent. Sez. 2 Num. 29047 Anno 2023

Presidente: RAGO GEPPINO

Relatore: DI PAOLA SERGIO

Data Udiienza: 05/04/2023

SENTENZA

sul ricorso proposto dal:

PROCURATORE DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI MESSINA

nel procedimento a carico di:

ARCIDIACONO ROSA nata a RANDAZZO il 20/03/1959

PARISI FEDERICO nato a TAORMINA il 20/10/1995

PARISI MAURO FRANCESCO nato a TAORMINA il 25/10/1991

PARISI ROSARIO nato a TAORMINA il 07/05/1990

avverso l'ordinanza del 28/10/2022 del Tribunale di Messina

visti gli atti, il provvedimento impugnato e il ricorso;

udita la relazione svolta dal Consigliere Sergio Di Paola;

lette le conclusioni del Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore generale Stefano Tocci, che ha chiesto annullarsi con rinvio il provvedimento.

RITENUTO IN FATTO

1. Il Tribunale del riesame di Messina, accogliendo l'istanza di riesame proposta nell'interesse di Arcidacono Rosa, Parisi Rosario, Parisi Federico e Parisi Mauro Francesco, ha annullato parzialmente l'ordinanza del G.i.p. presso il Tribunale di Messina del 3 ottobre 2022, con la quale era stata applicata gli indagati la misura cautelare degli arresti domiciliari perché ritenuti gravemente

indiziati dei reati di partecipazione ad un'associazione per delinquere, finalizzata alla commissione dei reati di cui agli artt. 629 cod. pen. e 603 *bis* cod. pen., ritenendo insussistente le ipotesi di estorsione contestate. I fatti concernevano l'imposizione, in sede di assunzione di lavoratrici presso una società che gestiva servizi di assistenza socio sanitaria, di condizioni economiche di lavoro palesemente inique e contrarie alle disposizioni a tutela delle lavoratrici (vedendo negati i diritti alle ferie, il rispetto degli orari di lavoro, le assenze retribuite) che erano costrette ad accettare per situazioni personali di bisogno; tali condizioni inique perduravano anche a fronte delle rimostranze delle lavoratrici, che si vedevano porre quale unica alternativa quella dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Il Tribunale osservava che l'accettazione nella fase genetica del rapporto di lavoro delle condizioni inique imposte dalla società, con l'alternativa della mancata instaurazione del rapporto, non costituiva condotta riconducibile al paradigma del delitto di estorsione, così come non integravano il fatto tipico le reazioni dei datori di lavoro alle recriminazioni successive delle lavoratrici, ferme restando le condizioni già instaurate ed accettate.

2. Ha proposto ricorso il P.m. presso il Tribunale di Messina deducendo con articolato motivo violazione di legge, in relazione all'articolo 629 cod. pen., e vizio della motivazione, per illogicità e contraddittorietà, in quanto il Tribunale non aveva considerato che molte tra le lavoratrici, già assunte in nero alle condizioni imposte dai datori di lavoro (situazione rispetto alla quale non può dirsi integrata la fattispecie di reato), erano state successivamente costrette a sottoscrivere apparenti contratti di lavoro a tempo indeterminato *part time*, pur proseguendo nella prestazione di attività lavorative per orari del tutto diversi e superiori; con indicazione di retribuzioni ricevute, anche mediante la sottoscrizione delle buste paga, che superavano l'effettivo ammontare corrisposto; con annotazione di ferie godute e assenze dal lavoro, in contrasto con l'ininterrotto svolgimento dell'attività di lavoro; tale peculiare situazione rappresentava una differente condizione in quanto in tal modo, nel corso del rapporto già avviato, con modalità illecite gli indagati costringevano le lavoratrici a proseguire nel rapporto alle medesime illecite condizioni, simulando l'esistenza di un rapporto formalmente rispettoso delle prescrizioni di legge e minacciando, in caso di mancata accettazione, l'interruzione del rapporto (avvenuta in taluni casi), il che integrava gli estremi del delitto di estorsione.

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. Il ricorso è fondato nei termini di seguito specificati.

1.1. Il principio richiamato dal provvedimento impugnato è certamente in sintonia con l'orientamento della Corte di Cassazione, secondo il quale non ricorre l'ipotesi del delitto di estorsione quando il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, prospetti agli aspiranti dipendenti l'alternativa tra la rinuncia, anche parziale, della retribuzione e la perdita dell'opportunità di lavoro, difettando il requisito dell'altrui danno - in ragione della preesistente condizione di disoccupazione per i lavoratori (che dovrebbero assumere la veste di persone offese), rispetto alla quale il conseguimento di un'opportunità di impiego rappresenta un dato patrimonialmente positivo - (Sez. 6, n. 6620 del 03/12/2021, dep. 2022, Giovinazzo, Rv. 282903 - 01; Sez. 2, n. 21789 del 04/10/2018, dep. 2019; Roscino, Rv. 275783 - 09).

Allo stesso tempo, è costante l'affermazione della sussistenza degli estremi del delitto di estorsione nelle condotte mediante le quali il datore di lavoro, per costringere i dipendenti ad accettare modifiche del rapporto di lavoro, in senso peggiorativo per le condizioni dei lavoratori, prospetti alla vittima la conseguenza - in caso di mancata adesione alle proposte di modifica delle condizioni originariamente pattuite - dell'interruzione del rapporto (mediante licenziamento o presentazione "forzata" di dimissioni: Sez. 2, n. 3724 del 29/10/2021, dep. 2022, Lattanzio, Rv. 282521 - 0; Sez. 2, n. 11107 del 14/02/2017, Tessitore, Rv. 269905 - 0; Sez. 2, n. 50074 del 27/11/2013, Blevé, Rv. 257984 - 0).

Emerge, dunque, dalla lettura comparata dei ricordati orientamenti come il discrimine che segna il confine tra ipotesi di opportunistica ricerca di forza lavoro tra categorie di soggetti in attesa di occupazione e condotte riconducibili al paradigma del delitto di estorsione è rappresentato dall'esistenza di un rapporto di lavoro già in atto, pur se solo di fatto o non conforme ai tipi legali, rispetto al quale integra il fatto tipico del delitto di cui all'art. 629 cod. pen. la pretesa di ottenere vantaggi patrimoniali da parte del datore di lavoro, attraverso la modifica in senso peggiorativo delle previsioni dell'accordo concluso tra le parti, destinate a regolare gli aspetti aventi rilevanza patrimoniale, prospettando l'interruzione del rapporto (attraverso il licenziamento del dipendente o l'imposizione delle dimissioni).

Il vantaggio perseguito (costituente ingiusto profitto) può essere rappresentato non solo da modificazioni delle pattuizioni contrattuali che riducano o eliminino diritti del lavoratore (ciò che costituisce il danno subito dalla persona offesa) consentendo al datore di lavoro risparmi di spesa o minori esborsi, ma

anche dall'imposizione di formule contrattuali che, simulando la regolamentazione del rapporto in termini difformi da quelli reali e riconoscendo al dipendente livelli retributivi e indennità in realtà non corrisposte, comporta per il datore di lavoro il vantaggio di impiegare dipendenti con condizioni contrattuali apparentemente rispettose delle norme inderogabili a tutela dei diritti dei lavoratori, mentre costoro sono costretti a subire conseguenze patrimoniali negative (ad esempio, risultando percettori di redditi in misura superiore a quella reale, con i connessi obblighi tributari: per l'ipotesi della sottoscrizione di buste paga attestanti il pagamento di somme maggiori rispetto a quelle effettivamente versate, Sez. 2, n. 677 del 10/10/2014, dep. 2015, Di Vincenzo, Rv. 261553 - 01).

Il Tribunale del riesame nell'esaminare il materiale indiziario a disposizione, non ha verificato, per ciascuno dei lavoratori individuati nel corso delle indagini come soggetto alle condotte di pressione psicologica da parte degli indagati, se le minacce così realizzate fossero dirette all'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero se, in presenza di un rapporto già avviato, pur se "in nero", fossero rivolte a ottenere l'apparente formalizzazione del rapporto di lavoro, secondo condizioni contrattuali difformi da quelle reali (vantaggiose dal punto di vista economico del datore di lavoro e suscettibili di conseguenza patrimoniali pregiudizievoli per i dipendenti).

2. Il provvedimento impugnato, pertanto, deve essere annullato con rinvio al Tribunale del riesame di Messina, che provvederà ad applicare il principio di diritto su enunciato accertando per ciascuno dei rapporti di lavoro individuati se le minacce poste in essere fossero finalizzate all'instaurazione del rapporto di lavoro, alle condizioni preventivamente imposte, o se siano state dirette a modificare le condizioni di rapporti di lavoro già avviati, anche simulando l'esistenza di rapporti di lavoro a condizioni diverse da quelle reali, nei termini su precisati.

P.Q.M.

Annulla l'ordinanza impugnata con rinvio al Tribunale di Messina, sezione per il riesame delle misure cautelari personali, per nuovo esame.

Così deciso il 5/4/2023