

# ESTORSIONE AI DANNI DEI LAVORATORI

**GIOVANNI MAGLIARO**

***Commette il reato di estorsione il datore di lavoro che assume alcuni dipendenti a condizione di farsi sottoscrivere dagli stessi una lettera di dimissioni in bianco. Inoltre nel corso del rapporto li minaccia di licenziamento se non firmano per quietanza buste paga di importo superiore a quello ricevuto o se non accettano di svolgere un orario di lavoro a tempo pieno pur essendo assunti e retribuiti con contratto a tempo parziale.***



**C**on la sentenza n.18727 del 14 aprile 2017 la Corte di Cassazione si è pronunciata su un interessante caso di estorsione commesso da un datore di lavoro ai danni di tre dipendenti. Il Giudice dell'Udienza Preliminare presso il Tribunale di Trapani aveva condannato a due anni e otto mesi di reclusione il gestore di un bar per i reati di estorsione continuata ai danni dei suoi tre dipendenti. Costui mediante minaccia di licenziamento costringeva i detti dipendenti prima ad accettare condizioni lavorative inique e a firmare una lettera di dimissioni in bianco. Poi a svolgere attività lavorativa quotidiana a tempo pieno pur risultando gli stessi assunti con contratto a tempo parziale e a non fruire di ferie, contributi e TFR. Costringendoli altresì ad accettare un compenso inferiore a quello che avrebbe dovuto essere loro erogato e a firmare per quietanza buste paga di importo superiore a quello ricevuto. Al predetto venivano addebitati anche i reati di violenza privata ai danni degli stessi dipendenti perché, mediante l'ulteriore minaccia di licenziamento, li costringeva a dichiarare falsamente davanti all'Ispektorato del lavoro di Trapani di svolgere attività lavorativa a tempo parziale.

Avverso la sentenza del GUP di Trapani l'imputato aveva proposto ricorso sostenendo l'insussistenza del reato di estorsione in quanto, ancora prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, tutti i dipendenti erano stati resi edotti delle condizioni, degli orari, delle retribuzioni e dei turni di lavoro a cui sarebbero andati incontro ed avevano liberamente accettato. Quindi la violazione della normativa a tutela del lavoratore era il risultato di un accordo tra le parti. Tale accordo, seppure illecito e nullo sotto il profilo privatistico, non poteva integrare un fatto rilevante agli effetti del reato di estorsione per difetto del requisito della minaccia.

La Cassazione ha respinto tali argomentazioni ed ha confermato la condanna. Ha richiamato il quadro globale di timore dei dipendenti emerso dalle risultanze davanti al GUP, in ragione della particolare situazione del mercato del lavoro (la offerta di lavoro superava di gran lunga la domanda) e in presenza di comportamenti certamente prevaricatori del datore di lavoro.

Ha poi ricordato che un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle ore effettive di lavoro, non esclude la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia. Anche uno strumento teoricamente legittimo può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia ingiusta perché è ingiusto il fine a cui tende e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera.