

CASS. PEN., SEZ. II, UD. 10 NOVEMBRE 2023 (DEP. 16 FEBBRAIO 2024), N. 7128

A cura di **Federico ALOISIO\***

**MASSIMA<sup>1</sup>**

*In tema di rilevanza penale del comportamento del datore di lavoro, il discrimen tra ipotesi di opportunistica ricerca di forza lavoro tra categorie di soggetti in attesa di occupazione e il delitto di estorsione di cui all'art. 629 c.p. è rappresentato dall'esistenza o meno di un rapporto di lavoro già in atto, ancorché di fatto ovvero atipico.*

**SOMMARIO**

Massima.....	1
1. Svolgimento del processo.....	1
2. Motivi della decisione.....	2
3. Dispositivo .....	3

**1. SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

La Corte di Appello di Palermo, con la sentenza impugnata, confermava la condanna del ricorrente alla pena ritenuta di giustizia e al risarcimento dei danni in favore delle costituite parti civili così come pronunciata dal Tribunale di Marsala con sentenza dd. 20 febbraio 2020 in relazione ai delitti di estorsione continuata in danno di alcuni dipendenti dell'impresa dell'imputato e di diffamazione aggravata.

L'imputato, pertanto, proponeva ricorso affidando le proprie censure a cinque diversi motivi.

Con il primo motivo, veniva lamentata la violazione di legge, segnatamente di norme di natura processuale previste a pena di nullità in relazione all'art. 420-ter c.p.p.: invero, il Giudice del gravame, pur avendo acquisito agli atti un'istanza di differimento dell'udienza per impedimento dell'imputato per ragioni di salute, aveva, ciò

nonostante, deciso di celebrare l'udienza in data 12 gennaio 2022, violando le garanzie processuali e, in particolare, il diritto di difesa dell'imputato.

Con il secondo motivo, deduceva il vizio di motivazione per manifesta illogicità - con riferimento all'omessa pronuncia sulla richiesta istruttoria di acquisire il fascicolo contenente la querela sporta dall'odierno imputato nei confronti di una delle parti civili per il reato di furto - e l'errata applicazione della legge, in particolare dell'art. 507 c.p.p.: la Corte di Appello, infatti, affermava che la relativa documentazione fosse già stata acquisita agli atti dal giudice di prime cure, rigettando *de facto* la richiesta di rinnovare l'istruttoria sul punto, trascurando che, in realtà, gli unici documenti acquisiti fossero la richiesta di archiviazione e il successivo decreto di archiviazione.

Con il terzo motivo, lamentava l'illegittimità delle ordinanze pronunciate nel giudizio di primo grado, segnatamente quelle riferibili alle udienze del 7 novembre 2019 e del 20 gennaio 2020, per la mancata assunzione di una prova ritenuta decisiva dall'imputato (vale a dire la richiesta acquisizione del fascicolo processuale di cui sopra) e per la violazione del diritto di difesa, attesa l'istanza di rinvio condizionata alla mancata acquisizione degli atti poc'anzi menzionati.

Con il quarto motivo, contestava il vizio di violazione di legge, con riferimento agli artt. 110 e 629 c.p., 190, 192 e 500 c.p.p. e il vizio di motivazione, ritenuta carente circa i profili di credibilità di una delle testi escusse, anche alla luce delle risultanze dell'istruttoria dibattimentale nel suo complesso. Oltre a ciò, veniva altresì lamentata l'erronea valutazione delle prove testimoniali, che avevano escluso l'elemento della 'minaccia' da parte dell'imputato nell'esecuzione del rapporto lavorativo, posto che in dibattimento era emerso che l'instaurazione dei rapporti con i dipendenti era stata frutto di una libera scelta dei medesimi a fronte della prospettiva di non essere assunti ove non avessero aderito alle condizioni imposte

\* Dottore magistrale in Giurisprudenza, tirocinante ex art. 73 D.L. 69/2013 presso la Procura della Repubblica di Trieste e Cultore della Materia in Diritto penale (IUS/17).

<sup>1</sup> Massima non ufficiale.

dall'odierno ricorrente, ignorando – per di più – l'elemento, compiutamente vagliato nel corso dell'istruttoria dibattimentale, della corresponsione ai dipendenti di retribuzioni superiori a quelle indicate in busta paga.

Con il quinto motivo lamentava il vizio di violazione di legge in relazione agli artt. 595 c.p., 190, 192 e 500 c.p.p. e il vizio di motivazione, posto che appariva privo di qualsivoglia fondamento logico l'assunto in base al quale, ancorché non emergesse negli articoli giornalistici incriminati il nominativo di una delle costituite parti civili, dovesse comunque ritenersi integrata in suo danno la condotta diffamatoria, risultando carente la motivazione in punto di attendibilità della teste persona offesa.

## 2. MOTIVI DELLA DECISIONE

(...)

La Suprema Corte ha così compendiatamente gli esiti del ricorso.

Ha ritenuto manifestamente infondato il primo motivo di impugnazione: invero, all'udienza indicata dal ricorrente, non si è svolta alcuna attività rilevante dal punto di vista difensivo, come invece avvenuto in epoca succedanea (25 febbraio 2022), quando le parti hanno proceduto alle relative discussioni e formulato le rispettive conclusioni.

Con riferimento al secondo e al terzo motivo, li ha ritenuti meramente reiterativi di quanto già proposto in sede d'appello e *ivi* vagliato dalla Corte territoriale che, secondo la Suprema Corte, ha ampiamente chiarito gli eventi processuali e vagliato la (evidente) non decisività della prova documentale richiesta dal ricorrente alla luce delle risultanze istruttorie emerse nel corso del dibattimento che hanno, peraltro, tratteggiato un quadro probatorio coerente e risolutivo ai fini della declaratoria di responsabilità dell'imputato.

In relazione al quinto motivo, ne ha sottolineato la reiterazione rispetto a quanto emerso in sede di appello nonché la sua manifesta infondatezza, posto che vi è pacifica giurisprudenza di legittimità sul

punto che precisa come il delitto di diffamazione sia pienamente integrabile *“anche in assenza dell'espressa indicazione nominativa della persona diffamata”* se l'espressione lesiva dell'altrui reputazione appare riferibile a soggetti individuabili e individuati per la loro attività *“sia pure da parte di un numero limitato di persone, attraverso gli elementi della fattispecie concreta quali la natura e la portata dell'offesa, le circostanze narrate, oggettive e soggettive, e i riferimenti personali e temporali”*.

Ha, invece, ritenuto fondato il quarto motivo. Invero, il principio richiamato dalla sentenza di secondo grado secondo cui *“integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, in presenza di una aspettativa di assunzione, costringa l'aspirante lavoratore ad accettare condizioni di lavoro contrarie alla legge e ai contratti collettivi”* richiede una disamina meno superficiale e più rispettosa dei principi di tipicità e tassatività della fattispecie incriminatrice. Premesse le forme di manifestazione del delitto di estorsione realizzato attraverso lo strumento contrattuale del rapporto di lavoro subordinato (potendosi consumare tanto nella fase di instaurazione del rapporto *de quo* quanto in quella esecutiva del contratto) e ritenuto che, come costante giurisprudenza di legittimità insegna, è da ritenersi integrato il delitto di estorsione nella condotta del datore di lavoro che *“approfittando della situazione del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con minacce larvate di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retributivi deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate”*, la Suprema Corte ha sottolineato la necessità di verificare se l'applicazione del principio *supra* richiamato a fattispecie tra loro diverse (da un lato, relative a situazioni riguardanti la fase di costituzione di rapporti di lavoro e, dall'altro, riferibili a vicende riguardanti la fase di esecuzione di rapporti già instaurati) rispetti il principio di tipicità della fattispecie incriminatrice.

Appurato il carattere composito del concetto di *“minaccia estorsiva”* – il cui tratto comune, tuttavia,

<sup>2</sup> Cfr. *ex multis* Cass. Pen., sez. VI, n. 2598 del 06.12.2021 (dep. 2022), Rv. 282679-01;

<sup>3</sup> Si veda, tra le molteplici, Cass. Pen., sez. II, n. 8477 del 20.02.2019, Rv. 275613-01.

si profila sull'idoneità della condotta nell'incutere timore e nel coartare l'altrui volontà - andrà considerato che la necessaria dipendenza del male minacciato dalla volontà del soggetto agente *"imponde di verificare, ove la minaccia abbia carattere omissivo, che rispetto al male prospettato l'agente abbia l'obbligo giuridico di impedirlo"*, considerazione - quest'ultima - decisiva nel verificare il ricorrere del delitto di estorsione nell'ipotesi in cui il soggetto agente prospetti alla potenziale persona offesa, in termini di minaccia, l'astensione dal porre in essere determinate condotte; sicché, in egual modo, andrà riscontrato anche l'effettivo danno per la vittima, conseguente alla mancata adesione alla richiesta del soggetto attivo del reato, operando un raffronto tra la situazione patrimoniale della persona offesa esistente al momento della prospettazione minacciosa e quella conseguente alla realizzazione del male minacciato.

Stabilite, pertanto, le seguenti direttrici ermeneutiche, la Corte di Cassazione ha stabilito che, in fase di assunzione, *"la prospettazione da parte del (potenziale) datore di lavoro ad un aspirante dipendente dell'alternativa tra rinuncia - anche parziale - alla retribuzione o ad altre prestazioni e la perdita dell'opportunità lavorativa difetta, anzitutto, del requisito della minaccia, non sussistendo prima della conclusione dell'accordo un diritto dell'aspirante lavoratore ad essere assunto a determinate condizioni, considerate anche l'assenza di livelli minimi salariali e l'insussistenza a favore del lavoratore subordinato di un diritto soggettivo alla parità di trattamento, posto che non è consentito alcun controllo di ragionevolezza da parte del giudice sugli atti di autonomia"*, difettando altresì il requisito *"dell'altrui danno, in ragione della preesistente condizione di disoccupazione per i lavoratori"*.

Diverse, tuttavia, sono le conclusioni che si possono trarre con riferimento alla diversa situazione in cui il datore di lavoro, al fine di costringere chi è già un dipendente ad accettare modifiche peggiorative del rapporto di lavoro, prospetti alla vittima la conseguenza, in caso di mancata adesione, dell'interruzione del rapporto di lavoro mediante licenziamento o dimissioni forzate:

in siffatta ipotesi, invero, emergono con dirompenza tanto l'elemento della minaccia, realizzata utilizzando il contratto come *"strumento di coercizione della volontà altrui per finalità illecite"* quanto il profitto del datore di lavoro (che consegue le medesime prestazioni lavorative *"violando il convenuto rapporto di corrispondenza con le proprie obbligazioni"*) che il danno per la vittima (che viene *"privata di diritti già acquisiti per effetto della conclusione del contratto di lavoro"*).

In conclusione, il *discrimen* tra ipotesi opportunistica di ricerca di forza lavoro tra soggetti in attesa di occupazione ed estorsione è l'esistenza di un rapporto di lavoro già in atto (anche se solo di fatto o non conforme ai tipi legali), rispetto al quale integra estorsione la pretesa di ottenere vantaggi patrimoniali da parte del datore di lavoro attraverso la modifica, in senso peggiorativo, dell'accordo concluso tra le parti. Sotto tale prospettiva, la Corte di Appello di Palermo non ha accertato - per ciascuno dei lavoratori indicati come soggetti alle pressioni psicologiche da parte del ricorrente - se le minacce realizzate da quest'ultimo fossero dirette all'instaurazione del rapporto di lavoro a determinate condizioni ovvero se, in presenza di un rapporto già avviato (ancorché "in nero"), fossero rivolte alla rinuncia alle condizioni contrattuali convenute o ad altri diritti spettanti ai singoli lavoratori.

(...)

### 3. **DISPOSITIVO**

Annulla la sentenza impugnata limitatamente al delitto di estorsione con rinvio per nuovo giudizio sul punto ad altra sezione della Corte di Appello di Palermo. Dichiara inammissibile nel resto il ricorso quanto al delitto di diffamazione e rimette ai giudici del rinvio anche la liquidazione delle spese tra le parti del giudizio.