

# DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE NELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA

## Contrasto al caporalato in agricoltura... e oltre

Publicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 29 ottobre 2016, n. 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, vigente dal 4-11-2016. La nuova normativa ha generalmente riscosso diffusi e generalizzati apprezzamenti, in quanto interviene su una problematica particolarmente avvertita e tutt’ora ampiamente persistente. Fermo restando l’apprezzamento già in origine da parte dell’Ancl dell’iniziativa legislativa, pare però essere sfuggito ai più, che la normativa in argomento non svolge un effetto circoscritto al solo settore agricolo, ma implica che le conseguenze sanzionatorie ivi previste, possano essere applicate alla generalità delle imprese, ovvero anche non agricole. Questa interpretazione, al momento unica e diversa, trova spazio in questo nuovo numero di **DIVERSAMENTE** ospitando due pareri che per una volta non sono diversi tra loro, ma semplicemente diversi da molti altri.



### La cd. legge sul caporalato colpisce (consapevolmente?) tutti i datori di lavoro.

di Francesco Stolfa\*

La legge 199/2016, intitolata “disposizioni in materia di contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento del lavoro in agricoltura”, recentemente approvata dal Parlamento e già entrata in vigore, ad onta della sua improvvida intitolazione, non colpisce nè solo i caporali nè solo le aziende che utilizzano i caporali nè solo le aziende agricole.

Contrariamente a quanto sostengono taluni primi commenti e le stesse fonti parlamentari (si veda, in particolare, il parere espresso dalla Commissione Lavoro della Camera nel corso del brevissimo iter parlamentare), infatti, la riforma, nel modificare l’art. 603 bis del codice penale, non si limita a sanzionare l’intermediazione illegittima (come faceva il vecchio testo) e chi la utilizza (come sembra volessero fare i promotori del disegno di legge). Essa crea, del tutto inopinatamente, anche un reato del tutto nuovo, l’*“utilizzo, assunzione o impiego di*

*manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”*. La principale novità della riforma, quindi, sta nel fatto che essa colpisce anche qualsiasi datore di lavoro il quale, nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti, non rispetti le disposizioni di legge o dei contratti collettivi. Si tratta di una novità assoluta nel nostro diritto del lavoro che si pone in netta controtendenza rispetto alla depenalizzazione operata negli ultimi anni nell’ambito del nostro sistema giuslavoristico. Per far scattare la sanzione penale - reclusione da uno a sei anni e multa da 500 a 1000 euro – la riforma pone innanzitutto *due* condizioni che devono ricorrere entrambe: 1) l’aver sottoposto i lavoratori a condizioni di sfruttamento; 2) aver approfittato del loro stato di bisogno.

Il riferimento allo stato di bisogno non appare, in verità, una condizione particolarmente dirimente, in quanto destinata a ricorrere nella quasi totalità dei casi. Cos’altro può indurre, infatti, un lavoratore ad accettare condizioni inferiori a quelle sancite dalla legge o dalla contrattazione collettiva se non lo stato di bisogno?

Più rilevante appare quindi la prima condizione, costituita dallo “sfruttamento del lavoratore”. La legge 199/2016, come la disciplina previgente fissa degli “indici rivelatori” di tali *condizioni di sfruttamento* ma il nuovo testo finisce per ampliarli notevolmente. Essi hanno, peraltro, carattere alternativo, nel senso che, per far ritenere

sussistente lo *sfruttamento*, potrebbe essere sufficiente la ricorrenza anche di una sola delle ipotesi ivi contemplate. Esaminiamole allora nel dettaglio.

1) Il primo indice riguarda la **palese difformità della retribuzione** erogata ai lavoratori rispetto a quella prevista dalla contrattazione collettiva; ma, mentre prima era necessario che tale difformità retributiva fosse *sistematica*, con la riforma è sufficiente che essa sia anche semplicemente *reiterata*. Sarà quindi sufficiente che il trattamento retributivo inadeguato venga praticato per più di una mensilità. Per fare un esempio, diciamo che un trattamento retributivo di 800 euro mensili, non dovrebbe lasciare scampo.

2) Altro indice è costituito dalla **violazione della normativa in materia di orario di lavoro, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria e ferie**: anche in questo caso è ora sufficiente che la violazione sia semplicemente *reiterata*, mentre prima era necessario che fosse *sistematica*. Sarà quindi punibile il datore di lavoro che non rispetti la disciplina concernente il tempo di lavoro per più di una volta, anche quando – si badi bene – la violazione non sia *grave*: basterà dunque anche un piccolo scostamento.

3) Ancor più sorprendente è il terzo indice che consente di ritenere le condizioni di sfruttamento in presenza di una qualsiasi **violazione delle norme di sicurezza/lavoro**. Scritta così la norma

farebbe ricorrere la condizione anche in presenza di violazioni minime. La disciplina previgente prevedeva, invece, che non ogni violazione fosse indice di sfruttamento bensì solo quelle tali da esporre (concretamente) il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale.

La pesante sanzione penale si applica indipendentemente dalle dimensioni aziendali, dal fatturato, dal numero degli occupati.

Già nel testo previgente l'art. 603 bis c.p. appariva particolarmente severo e, infatti, la giurisprudenza ne ha fatto un'applicazione piuttosto prudente ma la cosa era risultata possibile solo perché il testo previgente faceva riferimento anche a violenza, minaccia o intimidazione, che la riforma non considera più. La sanzione introdotta con la riforma appare oggettivamente eccessiva ma anche inopportuna perché scatta in tutta una serie di situazioni che sono già variamente e severamente punite, con sanzioni penali o amministrative, da altre norme, secondo valutazioni già adeguatamente operate dal legislatore e rispetto alle quali non si giustifica quella che, in definitiva appare, come una duplicazione di sanzioni.

Il maggior rischio che la riforma comporta è quello di aver realizzato un eccessivo ampliamento della fattispecie penale e, in definitiva, di consentire – almeno potenzialmente – una generalizzata “criminalizzazione” dell'imprenditoria italiana che non trova precedenti in Europa e



### **Lotta e repressione del caporalato: o c'è molto di più?**

**Renzo La Costa\* \*\***

La discussione parlamentare attinente l'approvazione definitiva del recente provvedimento sul contrasto al caporalato, nelle sue battute finali, ha pubblicamente riconosciuto una forte accelerata alla conclusione dell'iter, ed ha altresì lamentato un difetto di approfondimento del testo che si andava a mettere ai voti. Approfondimento che è mancato, e che – ad avviso di chi scrive – potrebbe causare novità considerevoli anche per la generalità delle imprese, e non solo agricole. Non v'è dubbio, che il resistente fenomeno del caporalato – ormai esteso a braccia di qualsiasi colore ed anche capace di perfezionare ed innovare i metodi elusivi – aveva bisogno di strumenti di contrasto decisi, severi, ed altamente repressivi. Anche gli organi di vigilanza, intesi nella loro totalità, spesso erano relegati a perimetri operativi che alla fine non hanno conseguito il risultato di sopprimere il fenomeno. Si è giunti quindi a questo ultimo strumento di legge, decisamente repressivo e per questo decisamente scoraggiante del ricorso a tali metodologie di reclutamento e sfruttamento di manodopera, che introduce sanzioni anche rilevanti di carattere penale, di confisca, di risarcimento. Non v'è dubbio che l'impresa che dovesse ancora incappare nell'accertamento delle violazioni previste dalla nuova legge, ha ben poche probabilità di

che colpirebbe ovviamente, in prevalenza, le realtà produttive minori e più deboli.

Naturalmente non è prevedibile che la magistratura penale riterrà automaticamente sussistente il reato in presenza di uno degli indici e forse neanche quando ne ricorrerà più di uno. Ma il risultato certo che si ottiene con questa riforma è quello di attribuire al giudice (e al pubblico ministero) un amplissimo, eccessivo margine di discrezionalità. Gli ispettori del lavoro, inoltre, in virtù della loro funzione, saranno obbligati a trasmettere alla procura ogni verbale ispettivo con cui accertino la sussistenza anche di uno solo di tali indici, con conseguente, prevedibile intasamento del processo penale. E, infine, la trasposizione dell'illecito in sede penale comporta anche la possibilità che possano ravvisarsi ipotesi di concorso nel reato da parte dei vari collaboratori del datore di lavoro: sarà sufficiente che un lavoratore affermi, nel corso dell'accesso ispettivo o di un qualsiasi interrogatorio, di aver firmato il contratto di lavoro con l'intervento di tali collaboratori perché essi possano facilmente essere coinvolti nell'illecito. Le conseguenze di questa strana riforma sono, quindi amplissime, fosse più ampie di quanto lo stesso legislatore avesse previsto.

La cosa desta perplessità ancor maggiori se si considerano le misure e le sanzioni accessorie previste dalla stessa legge 199/2016: vi si prevede anche la **confisca obbligatoria** e il **sequestro o controllo giudiziario** dell'azienda, giungendosi a introdurre

sopportare e superare l'incisività delle nuove sanzioni. Ma quella accelerata parlamentare detta innanzi, rischia di procurare ulteriori problematiche a tutte le imprese, nessuna esclusa. Non è un caso che proprio una delle maggiori organizzazioni di rappresentanza delle imprese agricole come la CIA (Confederazione Italiana Agricoltura) ha enunciato nel suo comunicato stampa (24 ottobre 2016) all'indomani della approvazione del provvedimento che “il coordinamento tra Cia, Confagricoltura, Copagri e Alleanza delle Cooperative agroalimentari ricorda che - nella parte del testo normativo in cui si individuano gli indici di sfruttamento del lavoro - non si è operata la dovuta distinzione tra reati gravi/gravissimi e violazioni, anche solo meramente formali, della legislazione sul lavoro e della contrattazione collettiva. Ciò finirà per determinare una totale discrezionalità da parte di chi è deputato all'applicazione della legge, in primis gli ispettori del lavoro e a un secondo livello la stessa magistratura, considerata la mole importante di contenzioso che presumibilmente si andrà a produrre.” Ma andiamo nel merito e con ordine. Il provvedimento titola: “**Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo**”. Ora, per chi ha una qualche dimestichezza con la lingua italiana, in funzione delle virgole e delle congiunzioni, comprenderà che gli argomenti che vengono interessati dalla legge sono tre. Distinti e separati, ovvero: 1) contrasto ai fenomeni del lavoro nero; 2) sfruttamento del lavoro in agricoltura; 3) riallineamento retributivo nel settore agricolo. La conferma che trattasi di argomenti separati, viene poi dalla effettiva

persino forme di *premieria* per i datori di lavoro *pentiti* che denuncino i concorrenti. Misure francamente inopportune, utilizzate sinora solo nella lotta alla mafia o al terrorismo e che potrebbero ora anche giustificarsi con l'intento di sradicare definitivamente un fenomeno come il caporalato, ma che appaiono francamente eccessive laddove si tratti di colpire un datore di lavoro che abbia praticato trattamenti retributivi o normativi non contrattuali; specie ove si consideri che la nuova norma non fa alcuna distinzione neanche sulla base delle dimensioni o alla natura del datore di lavoro e si applica quindi anche alle micro imprese, agli studi professionali e persino alle onlus o al lavoro domestico. Il nuovo reato viene inoltre inserito fra quelli che devono essere prevenuti mediante i modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 con la conseguenza di esporre imprenditori e non imprenditori – lo si ripete, senza alcuna distinzione per natura e dimensioni – a ulteriori rilevanti oneri economici ed organizzativi e alle connesse ulteriori pesantissime sanzioni.

Combattere i veri fenomeni criminali esistenti nel mondo del lavoro – come il caporalato – è sacrosanto ma “sparare nel mucchio” o inasprire oltre ragionevolezza le sanzioni non è mai servito a ridurre le ingiustizie. Anzi, di solito ne crea di nuove.

*\*Avvocato, Ufficio Legale Ancl*

costruzione del dettato normativo. Sostanzialmente – si vuole osservare – non appare un provvedimento esclusivamente mirato al contrasto ai fenomeni del lavoro nero in agricoltura, bensì – come in effetti titola la legge – da una parte volto al contrasto ai fenomeni di lavoro nero (in genere) e dall'altra al contrasto dello sfruttamento del lavoro in agricoltura (anche). Una ulteriore osservazione preliminare va fatta ancora sul titolo della legge. Si osserverà che il termine “caporalato” non lo si ritrova da nessuna parte, men che meno nel testo della norma. L'osservazione risulta decisamente dirimente: con il termine “caporalato”, nell'accezione originaria del termine, si individua un sistema informale di organizzazione del lavoro agricolo temporaneo, svolto da braccianti inseriti in gruppi di lavoro di dimensione variabile). Questo si fonda sulla capacità del “caporale” di reperire la manodopera a basso costo, per le prestazioni agricole presso i proprietari terrieri e società agricole. Il caporale agisce come mediatore illegale di manodopera e gestore dei lavori secondo le richieste dell'imprenditore agricolo. Il caporale ingaggia per conto del proprietario i braccianti e stabilisce il loro compenso del quale tiene per sé una parte che gli viene corrisposta sia dal proprietario che dai braccianti reclutati. I salari elargiti ai lavoratori ('giornate') sono notevolmente inferiori rispetto a quelli del tariffario regolamentare e privi di versamento dei contributi previdenziali. Se solo quindi si fosse adottato nel titolo della legge e nel suo contenuto la locuzione “contrasto al fenomeno del “caporalato” l'effetto e l'ambito di applicazione delle nuove disposizioni sarebbero state immediatamente circoscritte.

Ci soffermiamo quindi sulla modifica apportata dall'art. 1 della novella che rappresenta il fulcro del provvedimento

medesimo, cui conseguono poi gli effetti di carattere penale, sanzionatorio, e civilistico.

1. L'articolo 603-bis del codice penale è sostituito dal seguente:

« 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.

Va premesso che l'art. 603-bis c.p. non è inquadrato in un quadro più generale di ipotesi penali connesse specificamente all'agricoltura, bensì nel più generale ambito "Dei delitti contro la personalità individuale". Va altresì evidenziato - come è di assoluta evidenza - che né in tale parte dell'art. 1 in commento né nel prosieguo, la norma sanzionatoria che configura il reato, è circoscritta o limitata al settore agricolo. Si aggiunga che il complesso sanzionatorio va applicato a "**chiunque**" commetta le violazioni, e non solo all'imprenditore o datore di lavoro agricolo, anche perché non espressamente circoscritto a tali figure. Ne deriva, già dalle dette prime osservazioni, che trattasi di una norma di carattere generale e non affatto settoriale. La norma - ovvero con il comma 1 e comma 2 - si preoccupa di sanzionare tanto il reclutatore di manodopera

quanto l'utilizzatore. Ma per quanto il comma 1 sia assolutamente condivisibile, reprimendo ulteriormente l'atavico fenomeno della intermediazione illecita di manodopera, quel che desta interesse è il comma 2). Se tale comma non avesse recato quell'"anche", nulla *questio*: quell'"anche" è estremamente rilevante, in quanto aggiunge uno scenario nuovo.

"Anche" significa che sono sottoposti alle nuove sanzioni di seguito riportate nella legge, non solo i soggetti che non si avvalgono di intermediazione, ma "anche" quelli che si avvalgono di intermediazione. Ne deriva che la lettura della disposizione può essere così realizzata: "*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... utilizza, assume o impiega manodopera, .... sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno*": "*anche*" mediante attività di intermediazione. In sostanza, quello che qui si intende rappresentare è che chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, .... sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno, può essere soggetto all'applicazione della nuova disciplina sanzionatoria, a prescindere dalla circostanza che abbia fatto ricorso o meno a un supporto di intermediazione.

Il medesimo provvedimento, e nel medesimo art. 1 di modifica dell'art. 603 bis del c.p., individua quali sono gli indici rilevanti ai fini del ricorrere delle condizioni di sfruttamento e stato di bisogno.

(segue art. 1- nuovo art. 603bis c.p.)

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.

Va preliminarmente osservato - in funzione dell'inasprimento delle circostanze che determinano l'applicazione del nuovo impianto sanzionatorio - che nella precedente versione dell'art. 603 bis c.p. la corresponsione di retribuzioni difformi di cui sub 1) doveva essere "sistematica", mentre ora si precisa che deve configurarsi come "reiterata", con la conseguenza che basteranno due soli episodi di corresponsione di retribuzione difforme per realizzare la circostanza di rilievo penale.

Si evidenzia quindi che, come recita il testo in esame, ai fini della individuazione e quindi della conclamazione dello sfruttamento, i predetti indici non devono necessariamente ricorrere simultaneamente ma anche solo alternativamente: cosicché, ne sarà utile solo uno dei quattro. Lasciamo da parte le condizioni alloggiative degradanti, per le quali si dovrà dimostrare che l'alloggiamento

del lavoratore presumibilmente sfruttato è organizzato dal reclutatore o utilizzatore.

Ma andiamo alle restanti tre, di cui al nr. 1,2 e 3 sopra riportati. Se passa l'interpretazione per la quale non vi è uno specifico ambito agricolo all'applicazione della normativa, la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi, o la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle ferie, o la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro e a metodi di sorveglianza degradanti, non hanno a che fare con il comune lavoro nero? Quale lavoratore occupato al nero non è in condizioni contrattuali degradanti, in condizioni di violazione della normativa sull'orario di lavoro, sussistendo sempre la violazione delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro? Quale lavoratore al nero in un qualsiasi settore non è in condizione di bisogno e di sfruttamento per accettare un

rapporto di lavoro irregolare? Ci si trova davanti ad una normativa avente carattere generale, pensata per l'agricoltura, ma decisamente sconfinata in altri ambiti per i quali il lavoro nero o illecitamente somministrato è sanzionato con un sistema diverso. Una commistione di norme, quindi che non potrà che mettere in difficoltà tanto gli organi ispettivi quanto gli organi giudicanti.

E ancora a proposito di quell'"anche": il congiuntivo incriminato non era sfuggito ai lavori delle Commissioni parlamentari riunite II<sup>^</sup> e XI<sup>^</sup>: infatti, in taluni emendamenti - che evidentemente non hanno trovato esito positivo - si è affermato che "*la formulazione attuale del testo dell'articolo consente l'applicazione della disposizione a tutti i settori produttivi e non solo all'agricoltura, in contraddizione con l'impianto dell'intero provvedimento*".

Proposta emendativa pubblicata nel Bollettino delle Giunte e Commissioni del 11/10/2016  
**1.12.**

*Al comma 1, capoverso «ART. 603-bis», primo comma, numero 2), **sopprimere la parola: anche.***

Rostellato Gessica, Dell'Aringa Carlo, Venittelli Laura

Gessica ROSTELLATO (PD), intervenendo sull'emendamento a sua prima firma 1.12, osserva che esso è volto a limitare l'estensione della responsabilità penale, astrattamente condivisibile, escludendo dalla previsione i datori di lavoro che non si avvalgono di intermediari. A suo avviso, infatti, la formulazione attuale del testo dell'articolo consente l'applicazione della disposizione a tutti i settori produttivi e non solo all'agricoltura, in contraddizione con l'impianto dell'intero provvedimento, mettendo sullo stesso piano situazioni diverse che necessiterebbero di discipline diverse.

Pur rendendosi conto della necessità di approvare il disegno di legge il più rapidamente possibile, osserva tuttavia che in alcuni punti esso presenta alcune ambiguità che andrebbero eliminate. In ogni caso, dichiara di ritirare l'emendamento, preannunciando la presentazione in Assemblea di un apposito ordine del giorno che impegni il Governo a monitorare l'applicazione della disposizione in esame.

Silvia CHIMIENTI (M5S), non condividendo l'opinione espressa dalla collega Rostellato, dichiara il favore del suo gruppo all'impianto attuale del testo dell'articolo 1, volto ad estendere il più possibile la responsabilità penale in caso di sfruttamento di manodopera, colpendo anche il datore di lavoro che non si avvalga di intermediari...

Arcangelo SANNICANDRO (SI-SEL) dichiara di non comprendere le ragioni per le quali l'onorevole Rostellato abbia appena ritirato la proposta emendativa a sua firma 1.12.

**Proposta emendativa 1.33. nelle commissioni riunite II-XI in sede referente riferita al C. 4008**

**1.33.**

Proposta emendativa pubblicata nel Bollettino delle Giunte e Commissioni del 11/10/2016

*Al comma 1, capoverso «ART. 603-bis», primo comma, numero 2), **sopprimere la parola: anche.***

Marotta Antonio

Le Commissioni, con distinte votazioni, respingono gli emendamenti Marotta 1.33, Bonafede 1.23,

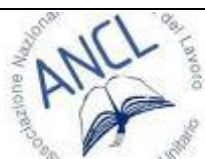
Se quindi nelle intenzioni del legislatore, vi era la volontà di colpire il caporalato in agricoltura (che rimane intento nobile e condivisibile) appare evidente che tale intenzione ha perso per strada l'obiettivo normativo che si voleva perseguire. Stante l'avvenuta pubblicazione in G.U. del provvedimento, e ritenendo che difficilmente un intervento di prassi amministrativa possa

correggere il tiro, va sommessamente evidenziata la necessità di un provvedimento di interpretazione autentica che limiti l'efficacia della novella al settore agricolo ogni qual volta vengano accertati gli indici e le circostanze specificatamente previsti, lasciando così invariata la complessiva disciplina sanzionatoria per il lavoro irregolare relativa alle imprese non agricole.

O, alternativamente, un provvedimento correttivo che elimini ogni riferimento al "contrasto ai fenomeni di lavoro nero", inserendo invece lo specifico "contrasto ai fenomeni di caporalato in agricoltura", anche così lasciando invariata la complessiva disciplina sanzionatoria per il lavoro irregolare relativa alle imprese non agricole.

*\*per il Centro Studi Ancl*

*\*\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*



**D**IVERSA **M**ENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE