

La Suprema Corte fa chiarezza circa la possibilità di sussumere la costrizione alla stipula di un contratto di solidarietà difensivo nella fattispecie astratta di estorsione

di A. Ripepi - 10 Agosto 2024

Nell'ambito di una recente vicenda giudiziaria, conclusasi con la sentenza della Suprema Corte di Cassazione, Sez. II penale, 14 giugno 2024, n. 23892 (pronunciata alla pubblica udienza del 23 aprile 2024), all'imputato è stato contestato il delitto di estorsione perché, quale datore di lavoro, avrebbe minacciato i dipendenti di procedere al licenziamento collettivo degli stessi (peraltro già intimato) se non avessero acconsentito alla sottoscrizione di un "accordo di collocazione in solidarietà"; quest'ultimo prevedeva lo svolgimento di un minor monte ore settimanale (con fruizione per il primo dei relativi benefici della CIGS) e avrebbe costretto alcuni di questi ad accettare condizioni contrattuali deteriori.

La condotta criminosa, secondo la Corte territoriale, si sarebbe radicata nella costrizione dei lavoratori, pur di non subire il licenziamento, a prestare l'adesione a detto accordo, pur continuando a prestare la propria attività lavorativa per un numero di ore corrispondente alla prestazione ordinaria.

Prima di interrogarsi circa la effettiva sussumibilità di tale fattispecie concreta nel paradigma astratto di cui all'art. 629 c.p., giova riepilogare brevemente la procedura di mobilità di cui all'art. 4 L. n. 223/1991, quantomeno con riferimento alla fase che muove dalla comunicazione iniziale e si estende sino alla stipula dell'accordo sindacale.

La funzione della comunicazione iniziale è comunemente individuata nell'esigenza di garantire alle organizzazioni sindacali una partecipazione effettiva al fine della cogestione della vicenda di riduzione del personale (P. Lambertucci, *Licenziamenti collettivi e mobilità*, in *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, a cura di G. Santoro Passarelli, Milano, 1996, 573); la giurisprudenza evidenzia come la partecipazione dei sindacati garantisca la trasparenza del processo decisionale datoriale e ne deduce la necessaria completezza informativa circa le ragioni che impediscono il ricorso a soluzioni alternative ai licenziamenti (Cass. 11 luglio 2007, n. 15479).

In particolare, secondo un Autore, la comunicazione ha la funzione di «consentire che si apra la discussione intorno alle cause che hanno determinato l'eccedenza di personale ed alla possibilità di diversa utilizzazione dei lavoratori» e di «favorire il controllo giudiziale circa la legittimità dei licenziamenti» (S. Magrini, *Il licenziamento collettivo nella giurisprudenza sulla l. n. 223/1991*, *LI*, 1997, 2, 10).

Anche da questo dipende l'ampiezza dei contenuti della comunicazione, previsti dall'art. 4, c. 3 L. n. 223/1991, nonché il grado di dettaglio della previsione legislativa, tale da essere stato criticato per l'eccessiva specificità (M. Persiani, *Legge 23 luglio 1991, n. 223. Commento all'art. 4 commi 2-16*, *NLCC*, 1994, fasc. 4-5, 916 ss.).

Essa, infatti, prescrive i seguenti contenuti imperativi: a) motivi che determinano la situazione di eccedenza; b) motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; c) numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; d) tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; e) eventuali misure programmate per fronteg-

giare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Tali notazioni, apparentemente sovrabbondanti rispetto alla fattispecie in esame, sono invece indispensabili per comprendere la comune affermazione secondo la quale il datore di lavoro non può procedere, unilateralmente, ai licenziamenti collettivi in seguito alla comunicazione preventiva.

Tra l'altro, quest'ultima non reca (necessariamente) nemmeno i criteri di scelta dei lavoratori licenziandi (su cui v. A. Ripèpi, *Due recenti pronunce della Cassazione fanno il punto sui criteri di scelta dei lavoratori da assoggettare alle procedure di licenziamento collettivo: un viaggio tra dottrina e giurisprudenza*, in corso di pubblicazione in *Labor*, www.rivistalabor.it, a commento delle ordinanze della Sezione Lavoro, 2 luglio 2024, n. 18093 e 3 luglio 2024, n. 18215) i quali sono di fonte legale o contrattuale e non possono essere fissati unilateralmente dal datore (Cass. 27 marzo 1999, n. 2946).

Che il datore non possa unilateralmente licenziare è confermato anche da una specificità, che concerne il licenziamento collettivo dopo il ricorso alla CIGS: in tale ipotesi, i motivi dell'eccedenza devono essere *sopravvenuti* rispetto a quelli che hanno giustificato l'attivazione dell'ammortizzatore. Il datore di lavoro deve infatti motivare perché, nonostante la CIGS, ritenga necessario licenziare durante o alla fine della stessa (Pret. Roma, 17 luglio 1992).

Ancora, a sostegno delle conclusioni cui siamo giunti (e cui giunge anche la Cassazione) circa la non configurabilità del potere di licenziamento unilaterale, osserviamo che, sul piano delle vicende patologiche, l'assenza della comunicazione comporta l'inefficacia dei licenziamenti (art. 4, comma 12) per irregolarità della procedura. L'omessa comunicazione, infatti, incide negativamente sulla trasparenza della procedura e sulla corretta individuazione dei lavoratori da licenziare.

Tuttavia, il secondo periodo dell'art. 4, c. 12, L. n. 223/1991 recita: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo»; ciò dimostra come la comunicazione iniziale sia finalizzata alla stipulazione dell'accordo collettivo, dal quale non può prescindere per l'individuazione dei lavoratori licenziandi (V. Di Cerbo – D. Simeoli, *Commento agli artt. 4, 5 e 24*, in G. Amoroso – V. Di Cerbo – A. Maresca, *Diritto del lavoro*, Vol. II, *Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, 2017, 1973), e fermo restando che il licenziamento non sia l'unico esito possibile.

La procedura, dunque, prosegue con l'eventuale richiesta, da parte delle R.S.A. e delle rispettive associazioni, di “esame congiunto”, da formularsi entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione precedentemente esaminata (art. 4, c. 5 L. n. 223/1991).

Essa è finalizzata, alternativamente, a una limitazione dell'originario progetto datoriale di ridimensionamento dell'organico o a una regolamentazione della riduzione di personale (M. T. Salimbeni, *La procedura e i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in R. De Luca Tamajo – F. Bianchi d'Urso (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, 3 ss.).

Un Autore, in riferimento ai contenuti dell'eventuale accordo, ha individuato una scala discendente, in ordine di preferenza e convenienza, di "sub-obiettivi specifici": (I) consentire la conservazione dei rapporti di lavoro del personale in eccedenza; nel caso in cui il primo si riveli impossibile o comunque non possibile per tutto il personale in esubero, (II) riallocare altrove il personale eccedente, evitandone la disoccupazione; (III) favorire la rioccupabilità del personale espulso mediante la sua riqualificazione e riconversione (G. Natullo, *I licenziamenti collettivi. Interessi, procedure, tutele*, FrancoAngeli, Milano, 2004, 108).

La disamina svolta rivela, dunque, come il ruolo delle associazioni sindacali nell'ambito della procedura di mobilità sia a dir poco fondamentale, e abbia la funzione di limitare il potere unilaterale del datore di lavoro.

Ebbene, in questo contesto, un imprenditore che "costringa" a stipulare un accordo di solidarietà può integrare la fattispecie incriminatrice di cui all'art. 629 c.p.?

Un orientamento giurisprudenziale si presta bene ad argomentare la soluzione positiva, che, infatti, era stata condivisa dalla Corte territoriale.

In un caso, infatti, la Suprema Corte ha ritenuto 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 effettive ore lavorative, non escludesse, di per sé, la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia.

Infatti, anche uno strumento teoricamente legittimo può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare 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 (Cass. pen., Sez. II, 14 aprile 2016, n. 18727).

Più recentemente, si è precisato che «nell'estorsione contrattuale, che si realizza quando al soggetto passivo sia imposto di porsi in rapporto negoziale di natura patrimoniale con l'agente o con altri soggetti, l'elemento dell'ingiusto profitto con altrui danno è implicito nel fatto stesso che il contraente – vittima sia costretto al rapporto in violazione della propria autonomia negoziale, essendogli impedito di perseguire i propri interessi economici nel modo da lui ritenuto più opportuno» (Cass. pen., Sez. V, 27 febbraio 2017, n. 9429).

Tuttavia, si potrebbe anche ragionare in altro modo.

Non sarà inutile ricordare che il delitto di estorsione si connota per la *plurioffensività*, in quanto ad esser lesi risultano sia il patrimonio, sia la libertà di autodeterminazione del soggetto passivo. Si potrebbe argomentare che, nel caso di specie, i lavoratori siano i soggetti passivi del reato, in quanto pregiudicati dalla coartazione a stipulare e dal fatto di prestare il medesimo monte ore di lavoro a fronte di condizioni contrattuali deteriori.

Ma già qui dovrebbe sorgere un primo dubbio all'interprete: l'accordo di solidarietà non viene stipulato dai lavoratori *direttamente* (come nei casi giurisprudenziali prima ricordati), *bensì dai loro rappresentanti sindacali*, il che, come evidenziato, vale a evitare indebiti abusi di potere da parte del datore di lavoro. Non si vede, quindi, come i lavoratori possano considerarsi "vittime" della presunta estorsione.

Quanto alla violenza ed alla minaccia, va soggiunto che la minaccia consiste nella prospettazione di un male futuro, la cui verifica *dipende dalla volontà dell'autore*: il male minacciato può riguardare qualsiasi bene del soggetto passivo, patrimoniale e non patrimoniale

(e quindi l'onore, la reputazione, l'incolumità fisica, etc.), incluso quello di cui la vittima non ha ancora la disponibilità, essendo sufficiente che l'azione intimidatrice sia in grado di determinare il soggetto passivo alla prestazione richiesta con suo conseguente danno e con ingiusto profitto a favore dell'agente, sempre che, beninteso, il bene sia giuridicamente rilevante (Cass. pen., Sez. V, 30 gennaio 2013, n. 9848; Cass. pen., Sez. II, 18 febbraio 2016, n. 6569).

Ebbene, anche questo elemento sembra difettare: il male presuntivamente minacciato *non rientra nella sfera di controllo del datore*, atteso che la negoziazione con le organizzazioni sindacali ben potrebbe far sfumare il suo tentativo di sopraffazione.

Infine, si osservi che, tendenzialmente, *qui iure suo utitur neminem laedit*.

In linea di principio, infatti, non è penalmente apprezzabile una minaccia legittima e finalizzata a realizzare un diritto *ricosciuto e tutelato dall'ordinamento*. Tuttavia, se il soggetto strumentalizza la facoltà accordatagli per un fine diverso da quello per il quale la facoltà è stata conferita o riconosciuta, il reato di estorsione può configurarsi, in quanto l'ingiustizia del proposito rende necessariamente ingiusta la minaccia di danno rivolta alla vittima e il male minacciato, giusto obiettivamente, diventa ingiusto per il fine cui è diretto (Cass. pen., Sez. II, 31 gennaio 2013, n. 7972).

La condotta diverrebbe, infatti, *contra ius* quando, pur non essendo antiggiuridico il male prospettato – come nel caso di diffida di agire in giudizio – si faccia uso di mezzi giuridici legittimi per ottenere scopi non consentiti o risultati non dovuti (Cass. pen., Sez. II, 4 febbraio 2016, n. 8096), come quando la minaccia sia fatta con il proposito di coartare la volontà altrui per soddisfare scopi personali non conformi a giustizia (Cass. pen., Sez. II, 29 novembre 2012, n. 48733).

Vediamo, dunque, se queste conclusioni, cui si può pervenire sulla scorta di un ragionamento autonomo fondato sui principi generali, siano state confermate dalla Cassazione nel caso di specie.

Ebbene, Cass. pen., Sez. II, 14 giugno 2024, n. 23892, muove dalla constatazione per cui alla stipulazione del contratto di solidarietà di tipo difensivo si giunge in conseguenza dell'apertura, da parte del datore di lavoro, della procedura di mobilità volta a licenziare un numero consistente di personale, nonché a seguito dell'iniziativa assunta al riguardo dalle rappresentanze sindacali.

Infatti, la formale apertura della procedura di mobilità, poi positivamente conclusasi con la stipulazione dell'accordo sollecitato dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori, precludeva – sulla scorta di quanto visto precedentemente – qualsiasi possibilità di procedere ai licenziamenti, non solo a seguito della conclusione dell'accordo, *bensì anche nella fase antecedente*.

Di conseguenza, posto che il licenziamento era stato già intimato e la stipula dell'accordo di solidarietà era conseguita ad una iniziativa delle rappresentanze sindacali, volta proprio ad evitare il ricorso ai licenziamenti già intimati dal datore di lavoro, risulta contraddittorio accusare il datore di lavoro di estorsione.

In tal senso, depone anche la natura *difensiva* del contratto di solidarietà, funzionale ad evitare, in tutto o in parte, episodi di riduzione del personale anche mediante una diversa articolazione del suo impiego; dunque, essa è incompatibile con l'esecuzione dell'iniziale ed intimato intento di licenziamento, *comunque ricollegabile all'esercizio di un diritto* (v. giurispru-

denza penale richiamata), posto a base della procedura di mobilità che, proprio in funzione della sottoscrizione di quel contratto, viene dichiarata formalmente conclusa.

Infine, osserva la Cassazione, occorre valorizzare il rapporto esistente tra l'asserita minaccia che l'imputato avrebbe proferito ad alcuni dipendenti – e che il capo di imputazione indica come diretta alla sottoscrizione del contratto di solidarietà – e la richiesta di lavoro per un monte ore maggiore (pari a quello in precedenza reso) che dovrebbe integrare l'ingiusto profitto con altrui danno.

Infatti, «la riconducibilità nell'alveo estorsivo postulava che si desse atto di come tale richiesta si ponesse in termini di preventiva programmazione, altrimenti il vantaggio ed il danno legati alla prestazione non contrattualizzata sarebbero frutto di autonoma e successiva determinazione, potendo configurarsi, semmai, in relazione ad eventuali somme dovute per prestazioni residue ed ulteriori rispetto ai tetti fissati (le ventotto ore standard), comunque contemplate dall'accordo stipulato, un inadempimento di carattere civilistico» (Cass. pen., Sez. II, 14 giugno 2024, n. 23892).

Ne discende la non configurabilità, nel caso di specie, del delitto di estorsione e la necessità di annullare *in parte qua* la sentenza di condanna.

Antonino Ripepi, procuratore dello Stato in Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass. pen., sez. II^a, 14 giugno 2024, n. 23893](#)