

L'estorsione commessa dal datore di lavoro mediante minaccia di licenziamento. Nota a Cass., Sez. II Pen., 20 marzo 2026, ud. 28 gennaio 2026, n. 10796

Extortion committed by an hirer by threatening a dismissal. Note to the Criminal Cassation Court, Section II, 20 March 2026, hearing of 28 January 2026, No. 10796

di Marianna Honorata Pietkun-Ciechanowicz

Abstract [ITA]: La nota analizza una pronuncia della Corte di Cassazione in tema di estorsione commessa dal datore di lavoro ai danni del lavoratore dipendente. La sentenza ha riconosciuto la sussistenza del delitto di estorsione nei casi in cui grazie alla minaccia di licenziamento il datore di lavoro abbia ottenuto un ingiusto profitto derivato dall'apparente legittimità del trattamento economico indicato in busta paga, con ricadute negative sotto il profilo degli obblighi tributari per il dipendente costretto ad accettare una retribuzione inferiore. La decisione della Corte si rivela interessante in ragione delle precisazioni compiute con riguardo all'idoneità della minaccia di licenziamento quale elemento costitutivo del delitto di estorsione ed alla perimetrazione della nozione di ingiusto profitto.

Abstract [ENG]: *This note analyses a ruling by the Court of Cassation concerning extortion committed by an hirer against an employee. The judgment recognised that the offence of extortion is committed in cases where, by threatening dismissal, the employer has obtained an unfair profit consisting in the merely apparent legitimacy of the remuneration stated on the payslip, with negative consequences for the employee in terms of tax obligations, forced to accept a lower salary. The Court's decision is of particular interest due to the clarifications it provides regarding the suitability of the threat of dismissal as a constituent element of the offence of extortion and the concept of unfair profit.*

Parole chiave: Datore di lavoro-estorsione – minaccia di licenziamento – ingiusto profitto

Keywords: *Hirer – extortion – threat of dismissal – unfair profit*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La vicenda sub iudice. – 3. La decisione della Corte. – 4. Riflessioni conclusive.

1. Premessa.

Nella pronuncia oggetto di commento la Suprema Corte è tornata ad affrontare la problematica relativa alla configurabilità del delitto di estorsione in capo al datore di lavoro, nell'ipotesi in cui la sua condotta sia consistita nel costringere i dipendenti ad accettare un trattamento economico pregiudizievole mediante minaccia di licenziamento.

Com'è noto la tutela dei lavoratori dipendenti non trova sfogo esclusivamente sul versante giuslavoristico, essendo possibile il ricorso allo strumento penale nei casi più gravi che esulano dalle semplici violazioni riguardanti la disciplina contrattuale. Sotto il profilo sanzionatorio, negli ultimi decenni si è assistito ad una crescente attenzione da parte del legislatore che ha provveduto a rafforzare la normativa di riferimento anche grazie all'inserimento di nuove fattispecie delittuose¹.

¹ Basti pensare all'art. 603-bis c.p. introdotto dal d.l. 13 agosto 2011, n. 138 recante «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo», convertito con modificazioni dalla l. 14 settembre 2011, n. 148 (in G.U.

In quest'ottica l'accertamento giurisprudenziale sul fatto concreto costituirà un passaggio importante al fine di delimitare correttamente la norma penale applicabile, considerate le importanti conseguenze sul trattamento sanzionatorio. Nondimeno, una certa importanza sarà assunta anche dalla valutazione sulla funzione *de facto* ricoperta dall'agente, non essendo sempre agevole rintracciare gli elementi sintomatici da cui desumere la qualifica di «datore di lavoro».

Alla stregua di tali difficoltà, va preliminarmente rilevato come la giurisprudenza di legittimità abbia provveduto a tracciare delle linee guida fondamentali in tema di estorsione perpetrata dal datore di lavoro, in grado di indirizzare l'interprete verso l'esatta qualificazione giuridica della condotta.

2. La vicenda *sub iudice*.

Con sentenza del 28 marzo 2025 la Corte d'appello di Napoli, in parziale riforma della sentenza impugnata, aveva rideterminato la pena per l'imputato in tre anni e quattro mesi di reclusione ed euro 800 di multa per il delitto di estorsione perpetrato a danno di una sua dipendente, dichiarando estinte per prescrizione ulteriori tre ipotesi estorsive, confermando nel resto la decisione del Giudice di prime cure.

Avverso la sentenza aveva spiegato ricorso per cassazione l'imputato, adducendo un'erronea valutazione probatoria da parte del collegio giudicante nonché la mancata assunzione di una prova decisiva, unita alla contraddittorietà ed illogicità della motivazione.

Nello specifico il ricorrente aveva lamentato l'erronea qualificazione giuridica della sua condotta sostenendo l'assenza di atteggiamenti minacciosi nei confronti dei lavoratori e di aver concordato con essi la retribuzione inferiore in una fase afferente al momento genetico del rapporto di lavoro, circostanza che escluderebbe la configurabilità dell'art. 629 c.p.².

3. La decisione della Suprema Corte.

La Corte, nel rigettare il ricorso, ha confermato la sussistenza del delitto di estorsione, ritenendo non fondate le obiezioni mosse dal ricorrente, utilizzando a sostegno un robusto compendio giurisprudenziale richiamato in sentenza.

Nello specifico, il supremo Consesso ha provveduto a ribadire una serie di principi in materia di estorsione commessa dal datore di lavoro, analizzando la rilevanza penale delle condotte poste in essere dall'imputato alla luce dell'orientamento più recente formatosi sul punto.

In primo luogo, è stato chiarito che ai fini della qualificazione soggettiva di "datore di lavoro" non è necessaria un'investitura formale, rilevando piuttosto l'attività *de facto* svolta dal soggetto agente. Come precisato in motivazione, infatti «[...]ai fini della riferibilità all'imputato delle condotte in contestazione, non rilevava "la preposizione gestoria del prevenuto" ma che fosse lui ad avere trattato

16/09/2011, n. 216). A seguito della L. 199/2016, l'art. 603-bis c.p. ha poi subito una serie di modifiche rilevanti sotto il profilo del trattamento sanzionatorio. In argomento vd. D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ottica del legislatore*, in www.dirittopenalecontemporaneo.it, 29 Ottobre 2016.; D. PIVA, *I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della legge n. 199/2016*, in *Arch. Pen.*, 2017, 1, 184-186; A. GABOARDI, *La riforma della normativa in materia di "caporalato" e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in www.lalegislazionepenale.eu, 3 Aprile 2014. Per una panoramica sotto il profilo giuslavoristico vd. M. D'ONGHIA – C. DE MARTINO, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2018, 1, 54-86. Più in generale vd. A. MERLO, *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al "caporalato" dai braccianti ai rider La fattispecie dell'art. 603 bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Torino, 2020, *passim*. Da ultimo, va ricordato come la protezione dei lavoratori extracomunitari vittime di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo sia stata rafforzata grazie al d.l. 145/2024 che ha previsto l'inserimento all'art. 18-ter del T.U. immigrazione (d.lgs. n. 286/98) di un'ipotesi speciale per la concessione del permesso di soggiorno ai soggetti vittima del delitto *ex art. 603-bis* che contribuiscano all'emersione dei fatti.

² Sul punto vd. Cass., Sez. II, 4 ottobre 2018, dep. 2019, n. 21789.

con le persone offese, ciò era stato concordemente riferito dalle stesse»³.

Inoltre, con riguardo alla tesi difensiva facente leva sull'impossibilità di ritenere integrata la fattispecie *ex art. 629 c.p.* in ragione del momento consumativo dell'accordo tra l'imputato e le dipendenti, la Corte ha puntualizzato che nonostante l'accordo sfavorevole fosse stato effettivamente precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro, le condotte minacciose dell'imputato hanno assunto rilevanza sotto il profilo estorsivo poiché perpetrate nella fase in cui il rapporto lavorativo era già sussistente.

La Corte ha poi escluso che l'accordo tra il datore di lavoro ed il dipendente, relativo ad un trattamento economico sfavorevole rispetto a quello effettivamente previsto dalla busta paga, sia idoneo ad esentare da responsabilità penale l'agente, considerato che a seguito della minaccia di licenziamento perpetrata dal primo sarebbero, comunque, integrati tutti gli elementi del delitto di estorsione. «In tale fattispecie, si devono ritenere sussistenti tutti gli elementi costitutivi del reato di estorsione, in particolare quelli: a) della minaccia di "licenziamento" (quest'ultima integrante una facoltà del datore di lavoro che lo stesso però in tale caso strumentalizza come mezzo di coercizione della volontà altrui per ottenere una finalità illecita); b) del profitto, che consiste nell'impiegare dipendenti con condizioni contrattuali apparentemente rispettose della normativa (di legge e contrattuale) a tutela dei diritti dei lavoratori; c) del danno per la vittima lavoratore, il quale risulta percettore di redditi in misura superiore a quella reale, con i connessi obblighi tributari»⁴.

A seguito di tale percorso argomentativo si è ritenuto conseguito l'ingiusto profitto da parte dell'imputato, in quanto grazie alla minaccia egli aveva effettivamente beneficiato dell'apparente legittimità del trattamento economico indicato in busta paga. Sul punto la Corte ha provveduto a richiamare un orientamento ormai consolidato secondo cui «(i)l 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)»⁵.

La decisione della Corte si pone in sintonia con le recenti pronunce richiamate in motivazione, andando a consolidare l'orientamento plasmatosi nell'ultimo quinquennio, espressione della volontà di rafforzare la tutela penale nei confronti dei lavoratori dipendenti.

4. Riflessioni conclusive.

Il delitto di estorsione si conferma una fattispecie congeniale alle condotte vessatorie perpetrate in ambito lavorativo, grazie alla nozione ampia di ingiusto profitto progressivamente elaborata dalla giurisprudenza di legittimità⁶. Invero lungi dal poter dare origine ad un'analogia in *malam partem*

³ In senso analogo vd. Cass., Sez. II, 25 marzo 2026 n. 11253; Cass., Sez. II, 16 febbraio 2024, n. 7128.

⁴ Su questi temi vd., *ex multis*. Cass., Sez. II, 8 agosto 2025, n. 29398.; Cass., Sez. II, 15 aprile 2026, n. 13728; Cass., Sez. II, 16 febbraio 2024, n. 7128; Cass., Sez. II, 2 febbraio 2022, n. 3724.

⁵ Cass., Sez. II, 16 febbraio 2024, n. 7128. Oltre a tale pronuncia, nella sentenza oggetto di commento vengono richiamati i precedenti conformi Cass., Sez. II, 26 giugno 2025, n. 29368; Cass., Sez. II, 5 aprile 2023, n. 29047.

⁶ Offre una panoramica sulle criticità della nozione con specifico riguardo al delitto di estorsione F. MANTOVANI, *Diritto Penale, I delitti contro la persona*, Milanofiori, 2022, 40-41: «Circa la definizione, pecca per eccesso l'onnicomprensiva nozione, pressoché unanimemente accettata, che abbraccia non solo il vantaggio economico e più in generale il vantaggio patrimoniale-strumentale; ma anche ogni utilità, materiale o spirituale, e, altresì, qualunque piacere o soddisfazione che l'agente si procuri attraverso l'azione criminosa. Pecca però per difetto, creando vuoti di tutela, l'opposta tesi che,

sotto mentite spoglie, la duttilità della nozione ha rappresentato un punto centrale del formante giurisprudenziale in esame.

Nondimeno, la confermata riconducibilità della minaccia di licenziamento all'alveo di elemento costitutivo dell'estorsione risulta funzionale ad offrire una maggiore protezione ai soggetti che – soprattutto nei contesti lavorativi del settore produttivo primario – ricoprono la posizione di contraente debole.

L'orientamento ormai granitico della suprema Corte testimonia una spiccata attenzione alle situazioni lavorative c.d. “a rischio”, ove sovente il datore di lavoro utilizza in maniera fraudolenta uno strumento – di per sé legittimo – come il licenziamento per ottenere un ingiusto profitto a danno del lavoratore dipendente.

pretendendo di “economicizzare” il profitto, lo circoscrive al solo vantaggio economico, escludendolo così anche quando vi sia un incremento strumentale del patrimonio, pur se non economico. Per evitare i suddetti eccessi e difetti e conservare al “profitto” la sua funzione delimitatrice occorre “patrimonializzarne” la nozione, considerando profitto ogni incremento della capacità strumentale del patrimonio di soddisfare un bisogno umano, materiale o spirituale: economico, affettivo, religioso, artistico, letterario, scientifico, collezionistico, solidaristico, erotico, ecc.».