

Reato di estorsione nei confronti dei lavoratori di *Eufrasio Massi

(Fonte: <https://www.generazionevincente.it/> 27/11/2025)

Un fenomeno diffuso nelle aree più fragili del mercato del lavoro

Ci sono aree e settori nel nostro paese, caratterizzati da estrema precarietà, nei quali alcuni datori di lavoro, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, ricorrono a sotterfugi tali finalizzati a configurare una busta paga con retribuzione conforme al contratto collettivo ma che, in realtà, non è tale.

Purtroppo, si tratta di situazioni endemiche che si fa fatica ad estirpare come ben sanno gli stessi ispettori del lavoro allorquando, durante un accesso ispettivo, si trovano di fronte a situazioni di carenze patrimoniali rispetto alle prestazioni effettuate ed emettono un provvedimento di **diffida accertativa per crediti patrimoniali**.

Violazioni contrattuali, sicurezza e lavoro nero: un intreccio pericoloso

In tali contesti, le violazioni contrattuali si accompagnano, sovente, a quelle in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** ed a quelle sul **lavoro nero** ove, di recente, il Legislatore ha varato disposizioni finalizzate ad una maggiore tutela nei posti di lavoro.

Ma, il datore di lavoro che eroga salari non corrispondenti alle prestazioni effettuate e con artifizi cerca di ammantare il tutto in una parvenza di legalità, **cosa rischia?**

L'intervento della Magistratura e il consolidamento dell'indirizzo giurisprudenziale

Su queste situazioni, da tempo, la Magistratura ha focalizzato la propria attenzione e, di recente, la **seconda sezione penale della Cassazione**, con [sentenza n. 29398 dell'8 agosto 2025](#), ha definito le caratteristiche del reato, consolidando un precedente indirizzo, sempre della stessa seconda sezione, espresso il 19 marzo 2025, con la *sentenza n. 10974*.

Ma, andiamo con ordine.

La condotta estorsiva: comportamento datoriale e minaccia implicita

La Corte, confermando il giudizio di Appello nel quale il datore di lavoro era stato condannato a **3 anni e 5 mesi di reclusione**, afferma che **commette il reato di estorsione** chi costringa un lavoratore ad accettare una retribuzione inferiore alla previsione contrattuale e non corrispondente alle prestazioni effettuate, dopo avergli detto che, se non gli fosse stato bene avrebbe potuto anche andarsene.

Nel caso di specie il datore aveva costretto due lavoratrici a sottoscrivere buste paga ove risultavano acconti detratti ma non pagati, sotto la minaccia che non sarebbe stata corrisposta alcuna retribuzione (“*se volete quei soldi dovete firmare, altrimenti potete anche andarvene*”, questa la frase pronunciata, ripetutamente, dall’imprenditore”).

Pressioni, ricatti occupazionali e giusta causa di dimissioni

È indubbio, affermano i giudici, che il datore ha approfittato della situazione del mercato del lavoro particolarmente favorevole, atteso che, in quel contesto, si registrava un forte stato disoccupativo accompagnato da poche offerte di lavoro: al datore, la Corte non contesta di aver commesso il reato all'atto della instaurazione del rapporto, ma, successivamente, atteso che la condotta estorsiva è stata posta in essere **dopo l'instaurazione dei rapporti di lavoro**.

Le ripetute frasi datoriali ponevano le lavoratrici di fronte ad un dilemma: **accettare le condizioni peggiorative, o dimettersi** andando, così, ad ingrossare, le fila dei disoccupati, probabilmente, senza alcun ristoro di sostegno, sia pure temporale, a meno che, ricorrendo una serie di elementi soggettivi ed oggettivi, non fossero state riconosciute dall'INPS, a seguito di domanda, le dimissioni come “*conseguenti a giusta causa*”.

Minaccia esplicita o larvata: la Cassazione chiarisce cosa integra l'estorsione

La sentenza, appena sommariamente citata, si pone in linea con la precedente n. *10974 del 19 marzo 2025* ove fu affermato che “*anche se si volesse dare per assodato che nel caso in esame non è stata raggiunta la prova certa della minaccia di licenziamento da parte del datore di lavoro ma solo del fatto che ebbe a prospettare alla lavoratrice che, o accettava le condizioni imposte relative al trattamento retributivo o avrebbe potuto dimettersi (così, di fatto, perdendo il posto di lavoro), le due situazioni sono, sul piano concreto, assimilabili e non consentono di escludere il reato di estorsione*”.

La sentenza parla di “**minaccia**” alla quale consegue una **forte pressione, non giustificata, sulla persona offesa**: tale minaccia si può presentare, secondo i giudici, in forme assolutamente diverse: può essere esplicita o larvata, scritta od orale, determinata o indeterminata, o anche manifestarsi sotto forma di consiglio od esortazione.

***Eufrasio Massi**

E' stato per 40 anni dipendente del Ministero del Lavoro. Ha diretto, in qualità di Dirigente, le strutture di Parma, Latina, i Servizi Ispettivi centrali, Modena, Verona, Padova e Piacenza. Collabora, da sempre, con riviste specializzate e siti web sul tema lavoro tra cui Generazione vincente blog.