

**Cassazione: salario non adeguato alle prestazioni? Scatta la condanna per estorsione**

- Il datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato di lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con una larvata minaccia di licenziamento, ad accettare un salario inadeguato rispetto al lavoro svolto e, più in generale, condizioni di lavoro contrarie alle leggi e ai contratti collettivi, va condannato per il reato di estorsione.

E' questo il principio di diritto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con la **sentenza n. 4290 del 1° febbraio 2012**,

ha rigettato il ricorso di un datore di lavoro, indagato per estorsione, con il quale richiedeva la revoca degli arresti domiciliari.

- Nel caso di specie, al momento della corresponsione del salario, i lavoratori, da una parte, dovevano **firmare una quietanza corrispondente all'importo della busta paga** e, dall'altra, dovevano poi **restituire in contanti**

la differenza pena l'immediato licenziamento ed il concreto pericolo di non poter più trovare lavoro presso altri imprenditori a seguito delle pressioni fatte dall'indagato affinché non li assumessero.

Le modalità sia dell'assunzione (pagamento inferiore a quello contrattuale), sia delle modalità con le quali veniva corrisposto il salario, configurano - si legge nella sentenza - da una parte, l'elemento oggettivo della minaccia (o il lavoratore accettava non solo di essere sottopagato ma anche di firmare una quietanza per una somma superiore della quale, poi, doveva restituire la differenza, oppure non veniva assunto o, se assunto, veniva licenziato) sia l'elemento dell'**ingiusto profitto**

da parte dell'indagato che, con le suddette modalità, non solo otteneva che i dipendenti lavorassero per lui sottopagati ma anche si tutelava dalle eventuali azioni civilistiche dei lavoratori tese ad ottenere quanto loro dovuto.

Giusti dunque gli arresti domiciliari per l'imprenditore motivati dal timore dell'inadeguatezza delle misure meno afflittive a garantire che il soggetto non intervenisse ancora su persone che erano parte della sua passata o presente vita aziendale.

(Fonte: StudioCataldi.it)