

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

- PARTE SPECIALE -

14

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

art. 25duodecies d.lgs. n. 231/2001



SOMMARIO

| | |
|---|----------|
| 1.0 - INTRODUZIONE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE DEDICATA AI DELITTI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE | 3 |
| 2.0 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI DELITTI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI SUL TERRITORIO | 3 |
| 2.1 - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 22, COMMI 12 E 12BIS DEL D.LGS. N. 286/1998) | 3 |
| 2.2 - DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE (ART. 12, COMMI 3, 3BIS, 3TER E 5 DEL D.LGS. N. 286/1998) | 4 |
| 3.0 - LE ATTIVITÀ SENSIBILI IN MATERIA DI REATI RIGUARDANTI L'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE | 5 |
| 4.0 - ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE | 6 |
| 5.0 - PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO | 6 |
| 6.0 - I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 8 |



1.0 - Introduzione e funzione della parte speciale dedicata ai delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

L'obiettivo della presente Sezione di Parte Speciale (14) del MOGC 231 attiene alle regole di condotta relative al rischio di commissione di delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-*duodecies* d.lgs. n. 231/2001, rivolte a tutti i Destinatari del Modello (apicali, dipendenti, organi sociali, collaboratori esterni, fornitori, partner, per come già richiamato nella Parte Generale).

Si tratta di reati che possono essere commessi dal datore di lavoro, nell'ambito dell'**impiego** (*rectius* sfruttamento) di **lavoratori stranieri** la cui presenza non sia regolare nel territorio italiano.

Nello specifico, la presente sezione di Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che dipendenti, apicali, organi sociali, collaboratori esterni e *partner* della società (in breve: i Destinatari) sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del MOGC 231;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Con questo obiettivo sono stati elaborati nel presente documento i principi e le regole di comportamento da porre alla base dell'operatività aziendale al fine di prevenire la commissione dei reati di cui alla presente Sezione.

2.0 - Criteri per la definizione dei delitti in materia di impiego di lavoratori irregolari sul territorio

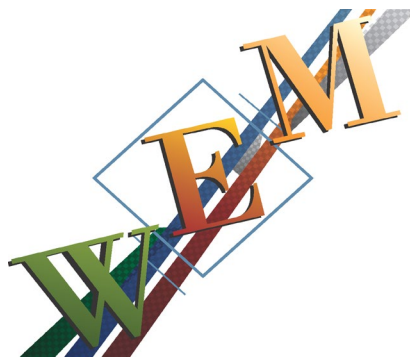
La presente Sezione di Parte Speciale recepisce l'innovazione legislativa al d.lgs. n. 231/2001 introdotta con l'art. 25*duodecies*.

L'art. 25*duodecies* d.lgs. n. 231/01 ha recepito in Italia la direttiva europea 2009/52/CE con cui sono state disciplinate le “*norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”, prevedendo una autonoma responsabilità in capo agli Enti per il reato previsto e punito dall'art. 22, co. 12, e dall'art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter*, 5, TU Immigrazione (d.lgs. n. 286/1998).

Per quanto attiene la previsione dettata per le ipotesi di cui all'art. 25-*duodecies*, le sanzioni per l'Ente vanno da 100 a 1.000 quote.

2.1 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, commi 12 e 12*bis* del d.lgs. n. 286/1998)

L'art. 22, comma 12, d.lgs. 286/1998, dispone che “*il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato*”.



Il successivo **comma 12bis** sancisce che le pene previste per il comma 12 sono **aumentate da un terzo alla metà** nei seguenti casi:

- quando i lavoratori occupati sono in numero superiore a **tre**;
- quando i lavoratori occupati sono in **età non lavorativa**;
- quando i lavoratori occupati sono sottoposti a condizioni lavorative di **sfruttamento** di cui al terzo comma dell'art. 603**bis** c.p.

La responsabilità amministrativa degli enti sussiste solo nelle ipotesi aggravate, disciplinate dal comma 12bis.

Si applica all'ente la sanzione pecuniaria **da 100 a 200 quote**, entro il limite di 150.000 euro.

Esempio pratico

Secondo costante Giurisprudenza, il reato si configura in tutti quei casi in cui, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, ci si avvalga dei lavoratori irregolari, tenendoli alle proprie dipendenze e quindi occupandoli più o meno stabilmente in condizioni di irregolarità.

2.2 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3bis, 3ter e 5 del d.lgs. n. 286/1998)

Il testo normativo dell'art. 12 d.lgs. n. 286/1998 dispone al comma 3 che, *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da sei a sedici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:*

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;*
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;*
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti”.*

Il comma 3bis aggiunge che, qualora i fatti di cui al comma 3 siano commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

Il comma 3ter stabilisce, inoltre, che la pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

Per i fatti previsti dai commi 3, 3bis e 3ter dell'art. 12 del d.lgs. 286/1998, si applica all'ente la sanzione pecuniaria **da quattrocento a mille quote**.

Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.



Il comma 5 del medesimo articolo, infine, stabilisce che *“Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà”*.

In questo caso, si applica all'ente la sanzione pecuniaria **da cento a duecento quote**, oltre alle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Per completezza, si rappresenta come il decreto n. 151/2018, disciplinante il *“Regolamento di attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* ha previsto come, in caso di condanna, il Giudice applichi la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

3.0 - Le attività sensibili in materia di reati riguardanti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Sulla base della normativa attualmente in vigore e dalle analisi svolte in relazione alle fattispecie incriminatrici richiamate dall'art. **25duodecies** d.lgs. n. 231/2001, si rappresenta come sia **tollerabile** il rischio residuo in ordine alla possibilità che i sopraindicati reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio della WEM – Waste Engineering Management s.r.l.

Attività Sensibili:

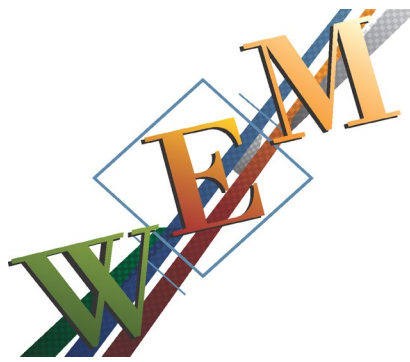
1. Assegnazione e gestione di incarichi per consulenze

Conclusioni di contratti con aziende che utilizzino alle proprie dipendenze personale d'opera proveniente da paese extracomunitari.

2. Selezione, Assunzione Gestione personale dipendente

L'attività assume particolare rilievo in relazione alle fattispecie *ex art. 25duodecies* d.lgs. n. 231/2001 sotto due profili:

- Instaurazione di un **rapporto di lavoro** a tempo indeterminato, determinato o stagionale con cittadino **straniero extracomunitario residente all'estero**.
In questa ipotesi il Datore di lavoro deve presentare una specifica richiesta nominativa di nulla osta presso lo Sportello unico competente per il luogo in cui l'attività lavorativa dovrà effettuarsi ed il cittadino straniero deve possedere al momento di ingresso in Italia un visto per motivi di lavoro a seguito del rilascio del nulla osta al lavoro da parte dello Sportello unico competente.
- Instaurazione di un **rapporto di lavoro** a tempo indeterminato, determinato o stagionale con Cittadino **straniero extracomunitario residente in Italia**.
In questa ipotesi all'atto dell'assunzione il datore di lavoro dovrà verificare la validità del permesso di soggiorno secondo le modalità già indicate al punto precedente ed attinenti la validità in ordine alla durata, al rinnovo e all'assenza di provvedimenti di revoca e/o di annullamento del permesso di soggiorno dello Straniero, nonché la effettiva età del lavoratore che non dovrà essere incompatibile con la capacità lavorativa (in Italia è fissata detta età minima, ma con numerose deroghe, in anni 16).



4.0 - Organi e funzioni aziendali coinvolte

In relazione alle descritte Attività Sensibili, si ritengono particolarmente coinvolti i seguenti organi e funzioni nello svolgimento delle proprie attività commerciali, amministrative, di informazione e di controllo sia in favore della società stessa sia in favore della Clientela:

1. Risorse Umane

Attività di selezione del personale. È la funzione che si occupa dell'organizzazione, verifica e predisposizione della documentazione verifica del rispetto degli adempimenti di carattere burocratico in tema di assunzioni.

5.0 - Principi e regole di comportamento

Nello svolgimento delle attività sopra descritte e, in generale, delle proprie funzioni, tutti i Destinatari del Modello 231 devono conoscere e rispettare:

- **la normativa italiana applicabile alle attività svolte;**
- **il Codice Etico Aziendale;**
- **il presente Modello 231;**
- **le procedure e le linee guida aziendali** nonché tutta la documentazione attinente al sistema di organizzazione, gestione e controllo della società.

Si individuano qui di seguito i principi che informano le specifiche procedure interne dell'azienda, relativi a qualsiasi operazione/attività che coinvolga l'ente nella famiglia dei reati previsti nella presente sezione, in aderenza alla previsione dettata dai reati di cui agli art. 25^{duodecies} d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, in via generale e astratta, è vietato qualsiasi comportamento che possa integrare una condotta rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dagli art. 25^{duodecies} del d.lgs. n. 231/01.

PRINCIPI

Tutte le operazioni/attività devono essere eseguite nel pieno rispetto delle leggi vigenti, del Codice Etico, delle regole contenute nel presente MOGC 231, delle *policy* e delle procedure/ordini di servizio aziendali, dei valori e delle politiche della società e dentro i limiti delle eventuali deleghe o procure.

La struttura aziendale è articolata in modo tale da soddisfare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli richiesti in generale nel Decreto.

Conseguentemente, gli organi sociali, gli amministratori, i dipendenti ed i procuratori aziendali nonché i collaboratori e tutte le altre controparti contrattuali coinvolti nello svolgimento delle attività a rischio hanno l'espresso **obbligo di perseguire i seguenti principi generali** di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi di controllo specifici in relazione:

- Segregazione delle attività

Si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività e dei ruoli che intervengono nelle attività chiave dei processi operativi esposti a rischio, tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla; in particolare, deve sussistere separazione dei ruoli di gestione di un processo e di controllo dello stesso.

- Rispetto delle procedure

L'azienda svolge la propria attività sulla base di disposizioni idonee a fornire i principi di comportamento e le modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili. Le procedure/disposizioni devono definire formalmente le responsabilità e i ruoli all'interno del processo e le disposizioni operative e relativi controlli posti a presidio nelle attività.



- Poteri autorizzativi e di firma

Le attività critiche dei processi operativi esposti a rischio reati devono essere espressamente autorizzate. Inoltre, i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese e essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società.

- Tracciabilità

Ogni operazione relativa alle attività sensibili deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve verificabile *ex post*, cioè a posteriori, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

- Gestione delle segnalazioni

Raccolta, analisi e gestione delle segnalazioni di fattispecie a rischio per i reati di cui alla presente sezione rilevati da soggetti interni e esterni all'ente. Anche attraverso il canale di whistleblowing aziendale.

- Rapporto all'OdV

Riferire prontamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

Le seguenti regole si applicano sia agli apicali che ai dipendenti – in via diretta – sia ai collaboratori esterni, *partner*, consulenti, anche in forza di apposite clausole contrattuali, (cd. clausola 231).

È fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, (art. 25^{duodecies} del d.lgs. n. 231/2001).

Sono altresì proibite le violazioni ai principi procedurali ed alle procedure aziendali previsti nella presente Parte Speciale.

È **obbligatorio segnalare** all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione in cui si abbia il sospetto che uno dei reati oggetto della presente Parte Speciale sia stato commesso o possa essere commesso.

In tutte le operazioni/attività della Società che coinvolgono le attività sensibili al rischio reati posti a tutela della regolarità dell'impiego di manodopera straniera, al fine di mitigare il rischio commissione reato ai Destinatari si elencano i **seguenti obblighi**:

1. mantenersi **aggiornati ed informati** sulle regole ed i presidi vigenti all'interno della struttura aziendale e posti a prevenzione dei reati di cui alla presente sezione di Parte Speciale;
2. mantenere traccia di tutte le varie fasi dei processi aziendali;
3. **scegliere dipendenti, collaboratori, consulenti o fornitori** sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza ed in riferimento a essi sia motivata la scelta;
4. è fatto divieto di **assumere o impiegare lavoratori stranieri** privi di regolare permesso di soggiorno;
5. è fatto divieto di assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui **permesso di soggiorno sia scaduto** e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge;
6. è fatto divieto di assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui **permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato**;
7. acquisire codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno, passaporto e più segnatamente quanto eventualmente indicato nella documentazione consegnata all'aspirante **lavoratore straniero** ovvero chiederne copia alla agenzia di somministrazione o alla società appaltatrice di lavori da svolgere presso la proprietà aziendale;



8. **archiviare tutta la documentazione relativa al lavoratore** in apposito archivio o database, nel rispetto delle normative in tema di privacy;
9. qualora la società si avvalga di **ditte appaltatrici** per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, l'azienda dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operanti;
10. deve essere, inoltre, previsto che, **in caso di appalto**, ove la società appaltatrice intenda avvalersi di un lavoratore diverso rispetto a quelli indicati in precedenza, dovrà trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo;
11. qualora la società si avvalga di **somministrazione di manodopera** l'azienda chiede direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;
12. stipulare condizioni con i clienti con **forme integralmente documentate**, (cartacea e/o elettronica);
13. **segnalare** all'Organismo di Vigilanza eventuali operazioni ritenute sospette e, potenzialmente, parte di movimenti finanziari per gli scopi delittuosi di cui alla presente Parte Speciale.

6.0 - I controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale relativamente ai compiti, doveri e poteri dell'Organismo di Vigilanza, questo effettua periodicamente controlli sulle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25^{duodecies} d.lgs. n. 231/2001.

Tali verifiche potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'idoneità delle procedure interne adottate, il rispetto delle stesse da parte di tutti i Destinatari e l'adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati di cui alla presente parte speciale 14, ex art. 25^{duodecies} sono i seguenti:

- monitorare sul rispetto delle procedure e disposizioni interne per la prevenzione dei reati oggetto della presente Parte Speciale. Sulla base dei flussi informativi ricevuti l'Organismo di Vigilanza condurrà verifiche mirate su determinate operazioni effettuate nell'ambito delle Aree Sensibili, volte ad accertare da un lato il rispetto di quanto stabilito nel Modello e nei protocolli, dall'altro l'effettiva adeguatezza delle prescrizioni in essi contenute;
- proporre, ove necessario, che vengano costantemente aggiornate le procedure aziendali;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti da qualsiasi esponente aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è tenuto alla conservazione dei flussi informativi ricevuti, e delle evidenze dei controlli e delle verifiche eseguiti.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

FLUSSO INFORMATIVI VERSO L'ODV: ogni sei mesi, salvo comunicazione di evento rilevante ex D.lgs. 231/2001, ovvero di altra rilevante/fondata segnalazione.

VERIFICA DELL'ODV: una ogni sei mesi, salvo i casi in cui venga comunicato insorgenza di un evento rilevante ex D.lgs. 231/2001 o altra rilevante/fondata comunicazione ovvero verifica eccezionale dell'ODV.