

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	01
-----------------------	--	----

Parte speciale “L”

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	01
-----------------------	--	----

1. – Il reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari di cui all’art. 25-*duodecies* del Decreto

1.1. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all’art. 25-*duodecies* del Decreto

2. - Aree a rischio ed i presidi di controllo esistenti

3. - I Compiti dell’Organismo di Vigilanza

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	--	---------------------------------------

1. – IL REATO DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI DI CUI ALL'ART. 25-

DUODECIES DEL DECRETO

Ai sensi dell'art. 22, comma 12, del D. Lgs n. 286/1998 è punito “*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 (...)*”.

Il successivo **comma 12-bis** del medesimo art. 22 dispone un aumento di pena se:

- a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale ¹.

L'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità della persona giuridica per il reato in esame nella sola forma aggravata di cui all'art. 22, comma 12-bis del D. Lgs. n. 286/1998.

Ciò, ovviamente, non esime la Società dall'adozione di misure e regole comportamentali idonee a prevenire la verifica del reato *de quo* anche nella forma c.d. ordinaria di cui al precedente comma 12 dell'articolo in esame.

Trattasi di reato posto a tutela della regolarità della presenza dello straniero sul territorio italiano e dei rapporti lavorativi che lo interessano.

¹ Si riporta il testo dell'art. 603-bis c.p.: “**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) *la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) *la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) *la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;*
- 4) *la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.*

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) *il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) *il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) *l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”.*

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	--	---------------------------------------

La fattispecie in esame assume natura di reato proprio, perché la condotta penalmente sanzionata deve essere commessa da taluno che ricopra la qualifica di “datore di lavoro”.

Trattasi di reato permanente che si perfeziona al momento dell’assunzione o con l’inizio dell’attività lavorativa, si consuma per tutta la durata del rapporto di lavoro e termina solo con il cessare di questo.

La legge n. 161/2017 ha esteso la responsabilità dell’Ente anche alle ipotesi, di seguito riportate, di cui all’art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del Testo Unico dell’Immigrazione (D. Lgs. n. 286/98).

Ai sensi dell’**art. 12 comma 3** “*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 cinque a quindici 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 esplosive”.*

Ai sensi del successivo **comma 3-bis** “*Se i fatti di cui al comma 3 sono 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 seguente **comma 3-ter** dispone 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 trarne profitto, anche indiretto”.*

Infine, ai sensi del **comma 5** del medesimo art. 12 “*Fuori dai 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,*

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	01
-----------------------	--	----

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”.

1.1. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all’art. 25-duodecies del Decreto

In relazione alla commissione del delitto di cui all’articolo 22, comma 12-*bis*, del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all’Ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di 150.000 euro.

In relazione alla commissione dei delitti di cui all’articolo 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter*, del testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all’Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

In relazione alla commissione dei delitti di cui all’articolo 12, comma 5, dell’anzidetto Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all’Ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

Nei casi di condanna per i delitti di cui agli artt.12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, e comma 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni si applicandole sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, per una durata non inferiore a un anno.

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	--	---------------------------------------

2. - AREE A RISCHIO ED I PRESIDI DI CONTROLLO ESISTENTI

La presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi cui i destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all’OdV e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandato.

Occorre preliminarmente evidenziare che, in tutte le aree “a rischio reato” qui considerate, occorre osservare i seguenti Presidi di Controllo Generali (a cui si aggiungono Presidi di Controllo Specifici in relazione a singole attività sensibili o categorie di attività sensibili):

- 1) rispetto del Codice Etico;
- 2) formazione in ordine al Modello e alle tematiche di cui al D. Lgs. n. 231/2001, rivolta alle risorse operanti nell’ambito delle aree a rischio, con modalità di formazione appositamente pianificate in considerazione del ruolo svolto;
- 3) diffusione del Modello tra le risorse aziendali, mediante consegna di copia su supporto documentale o telematico e pubblicazione del Modello e dei protocolli maggiormente significativi (ad es., Codice Etico, Sistema Disciplinare, Procedure rilevanti, ecc.) sulla intranet della Società;
- 4) diffusione del Modello tra i Terzi Destinatari tenuti al rispetto delle relative previsioni (ad es., fornitori, appaltatori, consulenti) mediante pubblicazione dello stesso sul sito intranet della Società o messa a disposizione in formato cartaceo o telematico;
- 4) dichiarazione con cui i Destinatari del Modello, inclusi i Terzi Destinatari (ad es., fornitori, consulenti, appaltatori), si impegnano a rispettare le previsioni del Decreto;
- 5) previsione e attuazione del Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione del Modello e dei Protocolli ad esso connessi;
- 6) acquisizione di una dichiarazione, sottoscritta da ciascun destinatario del Modello della Società, di impegno al rispetto dello stesso, incluso il Codice Etico;
- 7) implementazione di un sistema di dichiarazioni periodiche (almeno semestrali) da parte dei Responsabili Interni con le quali si fornisce evidenza del rispetto e/o della inosservanza del Modello (o, ancora di circostanze che possono influire sull’adeguatezza ed effettività del Modello);

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	---	---------------------------------------

8) creazione di una “Sezione 231” all’interno della intranet aziendale, presso cui pubblicare tutti i documenti rilevanti nell’ambito del Modello della Società (ad es., Modello, Codice Etico, Protocolli aziendali in esso richiamati);

9) rispetto dell’organigramma aziendale;

Area a rischio n. 1: attività di selezione del personale

Attività sensibili:

1) gestione del processo di selezione, valutazione e scelta del personale.

Reati ipotizzabili:

- le fattispecie sopra indicate.

Ulteriori presidi (specifici) di controllo:

1) verifica tempestiva, al momento della selezione e assunzione di personale di nazionalità straniera, della regolarità del permesso di soggiorno (il medesimo controllo deve essere effettuato sul personale interno eventualmente distaccato in Italia per brevi e/o lunghi periodi);

2) monitoraggio periodico della regolarità dei permessi di soggiorno e del loro rinnovo nei termini previsti dalla legge; nel caso in cui la disposizione di legge prevista in materia di permessi di soggiorno non venga rispettata dal lavoratore, la Società ha la facoltà di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, compreso lo scioglimento del rapporto di lavoro;

3) in caso di candidati immigrati, verifica, anche mediante il supporto di una Società esterna specializzata, della idoneità dei seguenti documenti forniti dagli stessi:

- o permesso o carta di soggiorno in corso di validità, se già in possesso, e verifica dei motivi di rilascio dello stesso al fine di assicurarne la coerenza e la compatibilità con l’assunzione di lavoro subordinato
- o idoneità alloggiativa del comune di domiciliazione, se già in possesso;
- o passaporto o carta d’identità;
- o titolo di studio;
- o codice fiscale;

4) qualora a esito della suddetta verifica si renda necessaria la regolarizzazione dello stato di soggiorno del candidato selezionato, è garantita la tracciabilità dei rapporti intrattenuti presso la Prefettura o il Comune di domiciliazione ai fini del rilascio / rinnovo / conversione del permesso di soggiorno o del rilascio della idoneità alloggiativa.

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	--	---------------------------------------

Area a rischio n. 2: approvvigionamento

Attività sensibili:

- 1) rapporti contrattuali con altre imprese che utilizzano lavoratori non qualificati e provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea;
- 2) *partnership* con imprese che operano, in maniera prevalente, presso Stati extracomunitari;
- 3) attività di individuazione di fornitori di servizi/manodopera.

Reati ipotizzabili:

- le fattispecie sopra indicate.

Ulteriori presidi (**specifici**) di controllo:

- 1) verifica del rispetto dei seguenti presidi da parte dei fornitori:
 - (i) verifica tempestiva, al momento della selezione e assunzione di personale di nazionalità straniera, della regolarità del permesso di soggiorno (il medesimo controllo deve essere effettuato sul personale interno eventualmente distaccato in Italia per brevi e/o lunghi periodi);
 - (ii) monitoraggio periodico della regolarità dei permessi di soggiorno e del loro rinnovo nei termini previsti dalla legge; nel caso in cui la disposizione di legge prevista in materia di permessi di soggiorno non venga rispettata dal lavoratore, la Società ha la facoltà di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, compreso lo scioglimento del rapporto di lavoro;
 - (iii) in caso di candidati immigrati, verifica, anche mediante il supporto di una Società esterna specializzata, della idoneità dei seguenti documenti forniti dagli stessi:
 - o permesso o carta di soggiorno in corso di validità, se già in possesso, e verifica dei motivi di rilascio dello stesso al fine di assicurarne la coerenza e la compatibilità con l'assunzione di lavoro subordinato;
 - o idoneità alloggiativa del comune di domiciliazione, se già in possesso;
 - o passaporto o carta d'identità;
 - o titolo di studio;
 - o codice fiscale;
 - (iv) qualora a esito della suddetta verifica si renda necessaria la regolarizzazione dello stato di soggiorno del candidato selezionato, è garantita la tracciabilità dei rapporti intrattenuti presso la Prefettura o il

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<p style="text-align: center;">01</p>
-----------------------	--	---------------------------------------

Comune di domiciliazione ai fini del rilascio / rinnovo / conversione del permesso di soggiorno o del rilascio della idoneità alloggiativa;

2) clausole contrattuali mediante le quali il fornitore si impegna al rispetto del Modello e del Codice Etico, previo la facoltà della Società di risoluzione del contratto.

G.L.U.H.E. SPA	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">Parte Speciale L – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	01
-----------------------	--	----

3. – I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In relazione alla prevenzione e alla vigilanza in ordine al rischio-reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i compiti dell'OdV saranno i seguenti:

- verifica sulla efficacia e sulla adeguatezza della presente Parte Speciale e sulle prescrizioni comportamentali elaborate e attuate;
- proposta all'Organo Amministrativo delle dovute modifiche e di tutti gli adeguamenti ritenuti opportuni;
- esame di ogni segnalazione e proposta proveniente da organi sociali, da vertici aziendali o dipendenti e realizzazione di tutti gli accertamenti ritenuti necessari;
- verifiche periodiche sul rispetto e sull'efficacia di tutte le prescrizioni comportamentali previste.