

PARTE SPECIALE VI

DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

Edizione n. 3 del 12 05 2017

1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE VI

La presente Parte Speciale ha l'obiettivo di illustrare le responsabilità, i criteri e le norme comportamentali cui i Destinatari del presente Modello, come definiti nella Parte Generale, devono attenersi nella gestione delle attività a rischio connesse con le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001, nel rispetto dei principi di massima trasparenza, tempestività e collaborazione nonché tracciabilità delle attività.

Nello specifico la presente Parte Speciale ha lo scopo di definire:

- a) i principi di comportamento che i Destinatari devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello;
- b) i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

2. LE FATTISPECIE DI REATO

La fattispecie di reato che fonda la responsabilità amministrativa degli enti in merito al Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 25-*duodecies* del Decreto è:

Lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato (art. 22, comma 12 - *bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)

La norma punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri (in numero superiore a tre ovvero minori in età non lavorativa ovvero sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-*bis* c.p.) privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o che sia stato revocato o annullato.

Con particolare riferimento alle ipotesi di «particolare sfruttamento», è il comma 2 dell'art. 603-*bis* c.p. ad elencarne i relativi indici. Segnatamente, si tratta di:

- 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.

3. PRINCIPALI PROFILI DI RISCHIO E MODALITÀ ESEMPLIFICATIVE DI COMMISSIONE DEL REATO

Le aree di rischio della Società, con riferimento al delitto di impiego di cittadini di Stati terzi il cui soggiorno è irregolare sono riconducibili alla selezione e gestione del personale.

Di seguito vengono indicate le principali modalità esemplificative di commissione dei reati con riferimento alle attività sopra individuate.

La **selezione del personale** potrebbe presentare profili di rischio in relazione al **delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare** nel caso in cui, ad esempio, il datore di lavoro della Società occupasse alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Di seguito sono elencati alcuni dei principi di carattere generale da considerarsi applicabili ai Destinatari del presente Modello, come definiti nella Parte Generale.

In generale, è fatto divieto porre in essere comportamenti o concorrere alla realizzazione di condotte che possano rientrare nelle fattispecie di reato innanzi indicate; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle regole previste nel Codice Etico.

Ai Destinatari che, per ragione del proprio incarico o della propria funzione o di specifico mandato, siano coinvolti nella predetta attività è fatto obbligo di:

- nel caso in cui ci si avvalga del servizio svolto da società esterna, ricorrere alle Agenzie per il lavoro iscritte all'albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a cui richiedere evidenza della corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali;
- garantire l'esistenza della documentazione attestante il corretto svolgimento delle procedure di selezione e assunzione;
- verificare che i candidati cittadini di paesi terzi:
 - siano in possesso di regolare permesso di soggiorno che abiliti al lavoro (non scaduto o revocato o annullato);
 - in caso di permesso di soggiorno scaduto, abbiano presentato richiesta di rinnovo entro il termine previsto dalla normativa (documentata dalla relativa ricevuta postale);
- monitorare la validità dei documenti dei dipendenti cittadini di stati terzi e sollecitare il rinnovo degli stessi almeno 4 mesi prima della scadenza indicata sul permesso di soggiorno.

Nell'ambito dei citati comportamenti è fatto divieto di:

- assumere personale, anche per contratti temporanei, senza il rispetto delle normative vigenti in materia previdenziale, fiscale, assicurativa e sulla disciplina dell'immigrazione, ecc.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Destinatari del presente Modello che, nello svolgimento della propria attività, si trovino a dover gestire attività rilevanti ai sensi dell'art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001, provvedono a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta, qualsiasi informazione concernente deroghe o violazioni dei principi di controllo e comportamento previsti alla presente Parte Speciale.

In caso di assunzioni di cittadini di stati terzi, il Direttore Generale invia all'Organismo di Vigilanza un *report* con:

- lista dei nuovi assunti cittadini di stati terzi con indicazione delle generalità;
- copia del permesso di soggiorno con evidenza della data di scadenza dello stesso.