

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

PARTE SPECIALE N. 12

ART. 25-DUODECIES D. LGS. 231/01

(IN TEMA DI DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE)

Documento:	<i>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01</i>		
Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Verbale riunione del:	<i>24/01/2024</i>
Revisione:			
Revisione:			

1. Il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
2. I processi e le aree a rischio individuate
3. I presidi di controllo
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi

1. IL DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

L'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01 - introdotto dall'art. 2 comma 1 del D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 - indica, tra i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle società, i delitti previsti dal D. Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, vale a dire il "*Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*". Per ciò che rileva ai fini della specifica attività svolta dalla Cooperativa ProgettoPersona, la presente Parte Speciale si riferisce, in particolare, al delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto e punto ai sensi dell'art. 22 comma 12 bis T.U. sull'immigrazione, richiamato dall'art. 25-*duodecies* comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/01.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri 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 sia stato revocato o annullato. Le pene sono aumentate:

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

Sanzioni pecuniarie ex D. Lgs. 231/01: da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.00 euro. Ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. n. 231/2001, la sanzione è diminuita della metà, se *i)* l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ii)* il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; è diminuita da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente *i)* ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ii)* è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. Se concorrono entrambe le condizioni di cui sopra la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

Sanzioni interdittive ex D. Lgs. 231/01: non previste.

2. I PROCESSI E LE AREE A RISCHIO INDIVIDUATE

Con riferimento specifico al delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto e punto ai sensi dell'art. 22 comma 12 bis T.U. sull'immigrazione, ai fini della presente Parte Speciale il processo sensibile e l'area a rischio individuati sono la "*Selezione, assunzione e gestione del personale*".

3. I PRESIDI DI CONTROLLO

L'obiettivo delle procedure e dei presidi di seguito indicati è garantire che tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nei processi sopra elencati, mantengano condotte conformi alla legge ed alla politica aziendale così da prevenire la commissione dei reati indicati nel precedente paragrafo 1.

Con riguardo al delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto e punto ai sensi dell'art. 22 comma 12 bis T.U. sull'immigrazione, in linea generale è fatto divieto ai Destinatari di:

- intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie penali punite dal *“Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero”* (di seguito *“Testo Unico Immigrazione”*) e, in generale, dalla normativa sulla immigrazione;
- assumere dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale o concludere contratti con soggetti che impieghino presso la Società propri dipendenti o altri soggetti che non siano in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- favorire o agevolare l’ingresso di personale non in regola;
- corrispondere retribuzioni in modo difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

PROCESSO O AREA A RISCHIO	PRESIDI DI CONTROLLO ESISTENTI
Selezione, assunzione e gestione del personale	Codice etico Procedura Selezione e Reclutamento HR

4. COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale del Modello, e salvo il potere discrezionale dell’Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, è compito dell’O.d.V.:

- effettuare verifiche periodiche sul rispetto della presente parte Speciale, valutando periodicamente l’efficacia della stessa a prevenire la commissione dei Reati di cui all’art. 25 *duodecies* del Decreto, attraverso controlli a campione sulle citate aree a rischio reato;
- vigilare sull’effettiva applicazione del Modello e rilevare le violazioni comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- monitorare l’efficacia delle procedure interne volte a prevenire la commissione del reato disciplinato nella presente Parte Speciale;
- verificare periodicamente – con il supporto delle funzioni competenti – il sistema di deleghe e procure in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli esponenti aziendali;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi societari, da terzi o da qualsiasi esponente aziendale in ordine a presunte violazioni del Modello ed

effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;

- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- curare l'aggiornamento del Modello, indicando al Consiglio di Amministrazione le opportune integrazioni e le misure ritenute necessarie al fine di preservare l'adeguatezza e/o l'effettività del medesimo.

Per l'adempimento di tali compiti, è necessario che sia implementato ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'O.d.V. viene informato semestralmente dalle funzioni aziendali interessate (tramite apposite relazioni) in merito alle attività sensibili e, immediatamente, in caso di commissione di reati o di condotte potenzialmente idonee ad integrare le fattispecie di reato rilevanti ai fini della presente Parte Speciale, nonché nell'ipotesi di:

- violazioni, accertate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
- condotte e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico adottato dall'ente.

La funzione preposta deve dare immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di ogni deroga alle procedure di processo decisa in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata.

L'Organismo di Vigilanza avrà accesso a tutta la documentazione aziendale.

I Responsabili delle Funzioni devono, inoltre, comunicare, per quanto di competenza e con periodicità definita un elenco delle nuove assunzioni di cittadini extra comunitari con la documentazione a supporto circa la regolarità del soggiorno dei medesimi nel territorio nazionale.

Eventuali modifiche o integrazioni dei flussi informativi che saranno ritenuti utili per il corretto esercizio della propria attività sono rimesse alla competenza dell'Organismo di Vigilanza.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza deve comunicare i risultati della propria attività di vigilanza e controllo in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, al Consiglio di Amministrazione, secondo i termini indicati nella Parte Generale del Modello e nel Regolamento di cui l'Organismo di Vigilanza vorrà dotarsi.