

- PARTE SPECIALE - 7

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

INDICE
PARTE SPECIALE - 7 -

1. La fattispecie di reato (art. 25 <i>duodecies</i> del D.Lgs. 231/2001).....	3
1.1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co. 12 bis, d.lvo 286/1998).....	3
1.1.1. Le condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis comma terzo c.p.....	4
2. Funzione della Parte Speciale - 7 -.....	6
3. Processi Sensibili nell'ambito di questa parte speciale.....	7
4. Regole generali.....	8
4.1 Il sistema in linea generale.....	8
4.2 Principi generali di comportamento.....	8
5. Procedure specifiche.....	10
6. I controlli dell'OdV	12

1. La fattispecie di reato (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001)

In data 24 luglio 2012 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il d.lgs 109/2012, con cui il legislatore ha inteso dare attuazione alla direttiva 2009/52/CE, contenente “*norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”.

Tra le principali novità, il legislatore ha introdotto nel Decreto l’art. 25 duodecies “*Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare*”, che testualmente stabilisce: “*in relazione alla commissione del delitto di cui all’art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite dei 150.000 Euro*”.

Per quanto concerne la presente Parte Speciale n. 7, si provvede, nel seguito, a fornire una breve descrizione del reato indicato nell’art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001, (si ricorda che tale reato è inserito nel documento “*Lista dei Reati*”, consegnato a tutti i Destinatari).

*

1.1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis, d.lvo 286/1998)

L’art. 22 comma 12 d.lvo 286/1998 prevede 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*”.

La responsabilità amministrativa degli enti sussiste solo nelle ipotesi aggravate, disciplinate dal comma 12 bis), anch'esso introdotto con il d.lvo 109/2012.

Tali circostanze aggravanti ad effetto speciale, tutte caratterizzate per la condizione di particolare sfruttamento, sussistono se:

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

Per le ipotesi di reato non circostanziato ex art. 22 co. 12 d.lvo 286/1998, permane la responsabilità penale personale per l'autore (ed eventuali concorrenti) del reato.

Si evidenzia, inoltre, come il responsabile del reato, ad avviso della Giurisprudenza, sia non solo chi procede materialmente alla stipulazione del rapporto di lavoro, bensì anche chi, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, si avvalga dei lavoratori, tenendoli alle sue dipendenze e quindi occupandoli più o meno stabilmente in condizioni di irregolarità.

1.1.1. Le condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis comma terzo c.p.

Nel tipizzare la nuova aggravante, il legislatore ha ripreso letteralmente la formulazione della circostanza aggravante ad effetto speciale prevista per il delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p. cui la nuova norma fa espresso riferimento alla lettera c), ove si prevede che la definizione delle "condizioni lavorative di particolare sfruttamento" è quella contenuta al co. 3 dell'art. 603 bis c.p., secondo cui comporta un aggravamento di pena *"l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori a situazioni di grave pericolo,*

avuto riguardo alle caratteristiche della prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”.

La tecnica di rinviare all’art. 603 bis, per definire la nozione di sfruttamento non fornisce all’interprete un’ indicazione contenutistica, quanto i due parametri da tenere in considerazione nello svolgere tale valutazione: la caratteristica della prestazione e le condizioni di lavoro.

2. Funzione della Parte Speciale - 7 -

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari, Dipendenti, e Organi Sociali di Giuseppe Citterio Salumificio, nonché dai suoi Consulenti e *Partner* come già definiti nella Parte Generale, eventualmente coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi del Reato in essa considerato.

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

- a. dettagliare le procedure che i Destinatari, Dipendenti, gli Organi Sociali e i Consulenti/*Partner* di Giuseppe Citterio sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;

- b. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

3. Processi Sensibili nell'ambito di questa parte speciale

I principali Processi Sensibili sono elencati nell'Allegato 1 della Parte Generale.

4. Regole generali

4.1. Il sistema in linea generale

Tutti i Processi Sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti e al codice etico di Giuseppe Citterio nonché alle procedure aziendali, ai valori e alle regole contenute nel Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

4.2 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Giuseppe Citterio (e dei Destinatari, Dipendenti, e Consulenti/*Partner* nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) 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;
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'assunzione di personale o, comunque, al suo impiego in Società ;

2. assicurare che il processo di assunzione sia motivato da effettive necessità aziendali, che sia condotto in maniera trasparente e documentabile e che sia basato su criteri non arbitrari e quanto possibile oggettivi;

Nello specifico è fatto assoluto divieto di:

1. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
2. 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;
3. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

5. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 4, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

a) i lavoratori assunti direttamente da Giuseppe Citterio a tempo determinato o indeterminato e gli interinali devono fornire copia del codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno, passaporto e più segnatamente quanto eventualmente indicato nella documentazione consegnata all'aspirante lavoratore al momento della valutazione ai fini dell'assunzione da parte della Società;

b) qualora la Società si avvalga di somministrazione di manodopera, Giuseppe Citterio dovrà chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;

c) qualora la Società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso officine e/o cantieri propri, Giuseppe Citterio dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operante;

d) tutta la documentazione relativa al lavoratore deve essere custodita dalla Società in apposito archivio o database, nel rispetto delle normative in tema di privacy;

e) in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso officine e/o cantieri propri, o somministrazione con Giuseppe Citterio deve essere esplicitamente indicato, tra i vari obblighi a carico della appaltatrice o del somministratore, quello di verificare che ogni lavoratore extracomunitario sia munito di regolare permesso di soggiorno in corso di validità;

f) inoltre, se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati a Giuseppe Citterio, dovrà trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo;

g) la Società effettua un controllo in loco sull'identità del lavoratore proveniente da ditte appaltatrici o somministrato;

h) per quanto riguarda i controlli in loco, i dipendenti delle ditte appaltatrici, impiegati presso la Società, devono avere un badge di riconoscimento della ditta appaltatrice di appartenenza;

i) allorché la Società effettua i lavori presso impianti di aziende terze, generalmente l'accesso alle aree di cantiere è pregiudizialmente filtrato dalla necessità di disporre di un badge di accesso personale rilasciato dall'azienda committente ai singoli lavoratori: conseguentemente, la Società sensibilizzerà i propri lavoratori sull'utilizzo corretto e sulla custodia di tale badge di accesso.

6. I controlli dell'OdV

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli in seguito alle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente controlli a campione, sulle attività potenzialmente a rischio del reato di cui alla presente Parte Speciale, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine all'OdV viene garantito - nel rispetto della normativa vigente, per esempio in tema di *privacy* - libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.