



Emme srl

ALLEGATO 8

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Reati di impiego di cittadini di stati terzi con soggiorno irregolare

Rev.	Data	Descrizione
0	10 dicembre 2019	Emissione Modello 231
1	05 dicembre 2023	Aggiornamento Modello 231

Premessa

Il decreto lgs. 109/12 ha novellato la disciplina vigente, in particolare il d.lgs. 286/1998, il quale prevedeva già all'art. 22, comma 12, delle sanzioni per il datore di lavoro che dispone di lavoratori stranieri, alle sue dipendenze e privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto, e per il quale non si sia richiesto il rinnovo, ovvero ancora il cui permesso sia stato revocato o annullato.

Al nuovo comma 12-bis dell'art. 22, sono state inserite delle aggravanti che comportano un aumento delle pene da un terzo alla metà per le ipotesi in cui i lavoratori occupati siano in numero superiore a tre o minori in età non lavorativa oppure esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Ed è dunque in queste tre ipotesi aggravate che è configurabile la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/01.

L'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 introduce una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, fino ad un massimo di 150.000 euro, per le aziende che abbiano utilizzato lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o scaduto, con riferimento alle aggravanti di cui all'art. 22, co. 12-bis, di cui al D.Lgs 286/98, c.d. Testo Unico Immigrazione.

Questo ulteriore ampliamento conferma ancora una volta la linea intrapresa dal legislatore negli ultimi anni, nell'utilizzare il meccanismo sanzionatorio della Responsabilità Amministrativa del D.lgs 231/01, quale strumento repressivo dei comportamenti scorretti del mercato, e certamente più incisivo della responsabilità penale personale.

1. Le fattispecie dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare dall'art. 25 duodecies del d.lgs. n. 231/2001

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 25-duodecies del Decreto annovera le fattispecie di seguito indicate.

Instaurazione di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato con cittadini terzi con soggiorno irregolare o privi dello stesso (Art. 22 decreto legislativo n. 286/1998)

Viene descritto il procedimento di rilascio del nulla osta, la cui richiesta deve essere inoltrata allo Sportello unico per l'immigrazione, presso ogni Prefettura, da parte del datore di lavoro che intenda instaurare con il lavoratore straniero residente all'estero, un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Lo Sportello unico provvede, dunque, al rilascio del summenzionato nulla osta una volta ottenuti i pareri positivi del Questore e della Direzione Provinciale del Lavoro.

Dopo che il lavoratore straniero è entrato regolarmente in Italia, presso il Centro per l'impiego territorialmente competente, sottoscrive il contratto di soggiorno, già firmato dal datore di lavoro in occasione della consegna del nulla osta. Quindi, il lavoratore straniero entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso deve richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

Il datore di lavoro può assumere anche lavoratori stranieri già soggiornanti in Italia, purché siano in possesso di un valido documento di soggiorno che abilita a prestare lavoro.

Può essere assunto anche il cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per motivi di studio, ma solo per rapporti di lavoro subordinato e limitati nel tempo.

Le pene per il datore di lavoro che occupi 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, revocato o annullato, sono aumentate:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale.

1- 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 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro".

Questo articolo estende agli enti la responsabilità per lo sfruttamento di manodopera irregolare (oltre i limiti stabiliti dal D.Lgs. 286/98 in termini di numero di lavoratori, età e condizioni lavorative).

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

E' punito 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,

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o 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) condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

La pena è aumentata nei seguenti casi:

- 1) il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre;
- 2) uno o più dei soggetti reclutati sono minori in età non lavorativa;
- 3) esposizione dei lavoratori a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e alle condizioni di lavoro.

2. Le fattispecie dei reati di xenofobia e razzismo disciplinati dall'art. 25 terdecies del d.lgs. n. 231/2001.

Per effetto dell'art. 5 della Legge Europea 2017, infatti, il testo del D.Lgs. n. 231/2001 si arricchisce del nuovo art. 25-terdecies titolato "**Razzismo e xenofobia**", che qui si riporta:

"Art. 25-terdecies – (Razzismo e xenofobia) –

1. *In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.*
2. *Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.*
3. *Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio delle attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3".*

I reati cui l'articolo in commento fa riferimento sono, dunque, quelli indicati all'art. 3, comma 3-bis della legge 13 ottobre 1975, n. 654, che prevede: "*si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla **negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra**, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232".*

In relazione a detti reati, a carico dell'Ente è prevista l'applicazione:

- della **sanzione pecuniaria** da 200 a 800 quote (e dunque, all'incirca, da un minimo di € 51.644 ad un massimo di € 1.239.496);
- delle **sanzioni interdittive**:
 - a) interdizione dall'esercizio delle attività,
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi, per la durata non inferiore ad un anno;
- della sanzione dell'**interdizione definitiva** dall'esercizio dell'attività se "*l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo*

unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti” in questione.

Il legislatore, pertanto, ha mirato a punire i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o **sull'apologia della Shoah** o dei **crimini di genocidio**, dei **crimini contro l'umanità** e dei **crimini di guerra**. La disposizione è entrata in vigore il 12 Dicembre 2017; senonché a seguito dell'emanazione del recentissimo D.lgs. 21/2018 siamo costretti a tornare a parlare del medesimo reato.

Se da un lato l'art. 25 terdecies è stato introdotto al fine di conferire rilevanza 231 al reato di cui all'art. 3, comma 3 bis L. 654/75, dall'altro lato il 6 Aprile 2018 è entrato in vigore il D.lgs. 21/2018 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103) che -all'art. 7, comma 1 lett. c)- ha abrogato l'art. 3 L. 654/75, senza, tuttavia, intervenire direttamente sul D.Lgs. 231/2001.

3. Le “attività sensibili” ai fini del d.lgs. n. 231/2001

Le analisi svolte hanno permesso di individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui ai precedenti punti, le attività di EMME “sensibili”. Tali consistono in:

- 1) **Assunzione/impiego di cittadini di paesi terzi**: l'attività fa riferimento all'assunzione di personale di paesi terzi o all'impiego di personale di paesi terzi appartenente a ditte appaltatrici/subappaltatrici.

4. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società anche sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida elaborate dalle principali Associazioni di categoria e delle *best practice* internazionali in tema di rischi di frode e corruzione, prevede con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuati:

- principi generali degli *standard* di controllo;
- *standard* di controllo “specifici” applicati ai singoli processi strumentali;
- comportamenti conformi agli standard internazionali SA 8000.

4.1 Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili

Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali:

- **Segregazione dei compiti:** gli *standard* si fondano sulla separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.¹
- **Esistenza di disposizioni aziendali/procedure formalizzate:** gli *standard* si fondano sull'esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Poteri autorizzativi e di firma:** gli *standard* si fondano sul principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- **Tracciabilità:** gli *standard* si fondano sul principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

4.2 Standard di controllo specifici

- 1) **Assunzione/impiego di cittadini di paesi terzi:** l'attività fa riferimento all'assunzione di personale di paesi terzi o all'impiego di personale di paesi terzi appartenente a ditte appaltatrici/subappaltatrici.

¹ Con riferimento all'applicazione del principio in questione si specifica che:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

Per le situazioni organizzative/attività per le quali la segregazione delle attività (autorizzazione, esecuzione e controllo) in tre soggetti non è attuabile, sono definite modalità attuative del principio in questione, che prevedano l'utilizzo di controlli alternativi (preventivi e successivi) tali da garantire un effetto simile a quello derivante dall'applicazione del principio in oggetto.

- *Autorizzazione formale*: lo *standard* richiede l'esistenza di un'autorizzazione formalizzata all'assunzione di personale dirigente e non dirigente.
- *Procedura*: lo *standard* concerne l'esistenza di una procedura aziendale per l'assunzione del personale con previsione, fra l'altro, di quanto di seguito indicato: i) ruoli, responsabilità, modalità operative e di controllo delle Direzioni coinvolte nella gestione del processo in oggetto; ii) criteri di selezione dei candidati oggettivi e trasparenti (ad esempio, voto di laurea/diploma, conoscenza di lingue straniere, precedenti esperienze professionali, ecc.) e modalità per la gestione di eventuali eccezioni (ad esempio: autorizzazione da parte dell'Alta Direzione); iii) modalità per l'adeguato livello di tracciabilità delle fonti di reperimento dei *curriculum* (ad esempio, inserzioni, domande spontanee, segnalazioni interne, società di *head-hunting*, ecc.) e delle attività svolte (ad esempio mediante *check list*) che permettano di dare evidenza e tracciabilità delle modalità di valutazione e degli eventuali rapporti del candidato con soggetti pubblici; iv) controlli per l'individuazione/gestione di eventuali situazioni di conflitto di interesse con soggetti pubblici (es. individuazione dei dipendenti della Società che ricoprono cariche pubbliche e imposizione di esplicito divieto a concorrere nella gestione di operazioni sensibile in cui si trovano di un effettiva situazione di conflitto di interesse); v) segregazione delle funzioni coinvolte nel processo di richiesta di assunzione di personale e in quello di valutazione/selezione del personale stesso; vi) modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- *Altri controlli*: lo *standard* prevede che ci sia la verifica dell'esistenza del permesso di soggiorno del lavoratore straniero (verifica del procedimento di rilascio del nulla osta, la cui richiesta deve essere inoltrata allo Sportello unico per l'immigrazione, presso ogni Prefettura, da parte del datore di lavoro che intenda instaurare con il lavoratore straniero residente all'estero, un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Lo Sportello unico provvederà, poi, al rilascio del summenzionato nulla osta una volta ottenuti i pareri positivi del Questore e della Direzione Provinciale del Lavoro);
- *Lavoro interinale* nel caso in cui si faccia ricorso al lavoro interinale mediante apposite agenzie, assicurarsi che tali soggetti si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;
- *Clausole contrattuali*: assicurarsi con apposite clausole contrattuali che eventuali soggetti terzi con cui la Società collabora (fornitori, consulenti, ecc.) si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;
- *Report*: lo *standard* richiede l'esistenza di *report* periodici sulle assunzioni, sulle modalità di selezione e sugli eventuali rapporti del candidato con soggetti pubblici, inviati al massimo vertice aziendale e, per conoscenza, all'Organismo di Vigilanza.
- *Documentazione*: lo *standard* richiede che il processo di selezione/assunzione/promozione sia adeguatamente documentato e che la documentazione sia conservata in apposito archivio.

Di seguito si riportano gli standard di controllo specifici relativi al rapporto con appaltatori e/o subappaltatori:

- *Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione e coordinamento*: lo *standard* prevede l'esistenza di una norma aziendale che definisca:
 - modalità e contenuti dell'informazione che deve essere fornita alle imprese esterne riguardo l'insieme delle norme e prescrizioni che un'impresa appaltatrice aggiudicataria di un ordine deve conoscere ed impegnarsi a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti;
 - ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi che indichi le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera.
- *Rapporti con fornitori e contrattisti - qualifica*: lo *standard* prevede l'esistenza di una norma aziendale che definisca modalità di qualifica dei fornitori. In particolare tale norma deve tenere conto:
 - dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
 - della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

4.3 Sistema di controllo in essere

EMME ha implementato un sistema di controllo composto da Politiche e Procedure Gestionali e da Istruzioni Operative (si veda parte generale del presente modello) che recepiscono i principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili e gli standard di controllo specifici.

Di seguito si riportano le principali politiche/procedure che compongono il sistema di controllo con riferimento ai processi sensibili sopra specificati.

- Codice Etico
- Selezione e assunzione del personale
- Regolamento per l'affidamento dei contratti

4.4 Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi

Nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi appartenenti o meno ad EMME in virtù di appositi contratti di servizio occorre che in essi sia prevista, fra le altre:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obbligino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di EMME, i principi contenuti nel Codice Etico e gli standard di controllo specifici del Modello;
- la comunicazione (in caso di società di diritto italiano) circa l'avvenuta adozione o meno, da parte dello stesso fornitore, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza di richiedere informazioni alla società che presta il servizio al fine di verificare il suo corretto svolgimento;
- la facoltà a EMME di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.