



PARTE SPECIALE “N”

Reati in materia di impiego di cittadini
extracomunitari il cui soggiorno sul territorio
dello stato è irregolare.

Carpi,

1. REATI RICOMPRESI NELLA PRESENTE ANALISI, PROTOCOLLI DI PREVENZIONE E DI SUCCESSIVO CONTROLLO

La presente parte speciale trova applicazione in relazione ai delitti in materia di impiego di cittadini extracomunitari il cui soggiorno sul territorio dello stato è irregolare, per il quale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsto dall'art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/98, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

n.	RIFERIMENTO	REATO PRESUPPOSTO
01	Art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/2001	Art. 22 D.Lvo 286/1998 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)

12. 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.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- 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 del codice penale.

Il reato di cui sopra è un reato proprio, in quanto può essere commesso solo dal “datore di lavoro”.

Perché si abbia il reato occorre che il datore di lavoro “occupi” il lavoratore straniero e, pertanto, ciò che rileva non è il momento dell’assunzione, bensì quello dell’inizio concretamente della prestazione della propria opera da parte del lavoratore extracomunitario.

Inoltre, l’inciso “alle proprie dipendenze” contenuto nella norma è volto ad escludere dal campo di applicazione della stessa tutti i rapporti di lavoro che non implicano un vincolo di subordinazione.

Requisito indispensabile per la realizzazione della fattispecie è la mancanza del permesso di soggiorno, requisito che deve essere conosciuto da parte del datore di lavoro che, nell’assumere il lavoratore extracomunitario deve avere piena consapevolezza della sua condizione di clandestinità.

A mente del nuovo comma 12-bis dell’art. 22, infine, “le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- 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 del codice penale”.

Possibili condotte illecite dei reati sopra analizzati

IMPIEGO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI. SELEZIONE DEL PERSONALE

Esempi di illeciti:

- La Società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno;
- la Società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo;
- la Società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato;
- la Società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato annullato;
- la Società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri che, pur entrati regolarmente in territorio nazionale, abbiano esibito al datore di lavoro “la semplice richiesta di permesso di soggiorno e non già il documento definitivo”;
- la Società svolge un’attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori stranieri.

Analisi della realtà aziendale e indice di rischio

A seguito dell’analisi della realtà aziendale, condotta mediante accessi in Azienda, interviste ai referenti aziendali, disamina dell’elenco dei dipendenti, è

emerso che la Società impiega lavoratori extracomunitari tutti in regola con i requisiti attualmente necessari per lo svolgimento di attività lavorativa in Italia.

Presidi di tutela

In ragione di quanto previsto dal Modello Organizzativo e dei risultati ottenuti dall'analisi di cui sopra si ritiene che la Società - qualora adotti i presidi di tutela sottoindicati - potrà ridurre il rischio di commissione dei reati ex D.L. 231/01 a quel livello di accettabilità, (il rischio è accettabile se l'evento si verifica solo in caso di elusione fraudolenta del modello), tale da escludere la responsabilità della Società stessa.

I presidi di tutela sono:

- regole di condotta;
- protocolli;
- controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Regole di condotta

Regola generale cui conformare la propria condotta è il rispetto della lettera e dello spirito della legge, dello statuto, dei regolamenti, delle buone norme e delle prassi, del Codice Etico e dei contratti.

Inoltre:

- ✓ tutti i dipendenti extracomunitari in forza presso l'ente devono essere in possesso dei requisiti legali per svolgere la propria attività lavorativa in Italia, e quindi di un valido permesso di soggiorno abilitante a svolgere attività lavorativa;
- ✓ è vietato impiegare dipendenti che non siano in possesso della documentazione di cui al precedente punto 1, con ciò intendendosi anche coloro i quali siano in possesso di altro titolo di soggiorno diverso da quello rilasciato "per lavoro subordinato" (es.: permesso di soggiorno per studio e ricerca, per fini umanitari, per familiare al seguito, per residenza elettiva, ecc.);
- ✓ all'atto dell'assunzione del lavoratore extracomunitario è fatto obbligo di verificare la regolarità della sua presenza sul territorio nazionale e la sua titolarità di valido permesso di soggiorno abilitante allo svolgimento di attività lavorativa qualora non si entri in possesso di tale dichiarazione è fatto divieto di procedere all'impiego del lavoratore;

- ✓ qualora siano impiegati lavoratori extracomunitari somministrati, è fatto obbligo di ottenere dal somministratore una dichiarazione che attesti la regolarità della presenza dello straniero sul territorio dello Stato, nonché la titolarità di permesso di soggiorno abilitante allo svolgimento di attività lavorativa;
- ✓ i dipendenti che perdano i requisiti di cui ai punti precedenti devono essere immediatamente allontanati e licenziati;
- ✓ la documentazione e comunque tutte le informazioni qui prese in considerazione devono essere poste a disposizione di chi ha diritto di esaminarla.

Protocolli preventivi

La Società ha adottato le seguenti procedure aziendali:

- richiede, al momento dell'assunzione, il permesso di soggiorno del dipendente extracomunitario che tiene conservato nella cartella relativa alla posizione personale del lavoratore;
- consegna al lavoratore un documento riportante gli obblighi gravanti sullo stesso circa la comunicazione all'azienda dell'eventuale perdita del titolo che lo legittima alla permanenza sul suolo italiano;
- ottiene la sottoscrizione del precedente documento che tiene conservato nella cartella relativa alla posizione personale del lavoratore;
- controlla periodicamente il possesso da parte del lavoratore di valido permesso di soggiorno;
- in caso di perdita di detto titolo l'azienda avvia le procedure di licenziamento del lavoratore.

Altri protocolli preventivi:

- ✓ Informazione e formazione specifica del personale;
- ✓ Segregazione dei compiti tra i soggetti coinvolti nel processo
- ✓ Sistema disciplinare
- ✓ Gestione delle risorse finanziarie
- ✓ Previsione di divieti nel Codice Etico
- ✓ Clausola 231/01 nei contratti con i terzi

Controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è fatto obbligo di svolgere controlli con le modalità indicate nella procedura controlli ODV, a cui si rimanda.