



Organizzazione

AGRICOLA PARAELIOS S.P.A.

LOC VALLECOLICCHIA SNC

POGGIO CATINO - RIETI

Tel. 3462595520

Web : www.

E-Mail : agricolaparaelios@gmail.com

MOGC 231 – PARTE SPECIALE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master

✓

Copia controllata

✓

Copia non controllata

×

Numero della copia

02

Emissione DG

Data

Firma

Approvazione DG

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	04/01/2022	Prima emissione	KSERVICE SRL
00		Modifiche alla sezione	
00		Modifiche alla sezione	
00		Versione	

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte speciale

14	Sezione N: Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno
14.1	<i>Introduzione e funzione della parte speciale dei reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno</i>
14.2	<i>Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs.n.231/2001</i>
14.2.1	<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, comma 12 e 12-bis del D.Lgs.n.286/98)</i>
14.2.2	<i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine. (Art.12, comma 1,1-bis,1-ter,1-quater,3-ter del D.Lgs.n.286/98 inseriti dalla L.161/2017, con modificazione del decreto-legge n.53 con L.77 del 8 agosto 2019)</i>
14.2.3	<i>Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (Art. 22, comma 12-ter del D.Lgs.n.286/98) determinata dal decreto n. 151 del 22 dicembre 2018, aggiornata per l'anno 2019 con decreto del 22 febbraio 2019, e aggiornata per l'anno 2020 con decreto del ministero degli interni del 31 gennaio 2020 e anno 2021 con decreto del 26 gennaio</i>
14.3	<i>Le attività sensibili relative ai reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno</i>
14.4	<i>Organi e funzioni aziendali coinvolte</i>
14.5	<i>Principi e regole di comportamento</i>
14.6	<i>Principi e norme generali di comportamento</i>
14.7	<i>Principi di riferimento specifici relativi alla regolamentazione delle attività sensibili</i>
14.8	<i>I controlli dell'Organismo di Vigilanza</i>

14.1 Introduzione e funzione della parte speciale dei reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri

La presente Parte Speciale ha la finalità di definire linee e principi di comportamento che i Destinatari del Modello dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali

Obiettivo della presente Parte Speciale è che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nel paragrafo successivo

In questa Parte Speciale sono individuati i principi di riferimento per la costruzione del Modello, specificamente previsti in relazione alle Attività Sensibili individuati al fine di prevenire la commissione dei reati contro l'impiego di Cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare

Verranno quindi indicati:

- Le Attività Sensibili ovvero a rischio di reato
- I principi fondamentali di riferimento in attuazione dei quali dovranno essere adottate le procedure aziendali ai fini della corretta applicazione del Modello
- I principi di riferimento che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica dell'Organismo di Vigilanza e dei responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, debitamente regolate in apposite procedure e/o regolamenti interni da adottare ai fini della corretta applicazione del Modello



14.2 Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs.n.231/2001

In data 24 luglio 2012 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il D.Lgs.n.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. 14, si provvede, nel seguito, a fornire una breve descrizione del reato indicato nell’articolo 25-duodecies del D.Lgs.n.231/2001

14.2.1 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22, comma 12 e 12-bis del D.Lgs.n.286/98)

L’Art. 22 comma 12 D.Lgs.n.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”.

Il comma 12-bis sancisce che le pene previste per il comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- Quando i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre
- Quando i lavoratori occupati sono in età non lavorativa
- Quando i lavoratori occupati sono sottoposti a condizioni lavorative di sfruttamento di cui al terzo comma dell’Art.603-bis c.p.

La responsabilità amministrativa degli enti sussiste solo nelle ipotesi aggravate, disciplinate dal comma 12 bis), anch’esso introdotto con il D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla L.161/2017

Tali circostanze aggravanti ad effetto speciale, tutte caratterizzate per la condizione di particolare sfruttamento, sono contemplate nella sezione:

MOGC-SPE 12.3.9 “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro Art.603-bis c.p. modificato dalla legge 199/2016 del 29 ottobre 2016 “

PARTE SPECIALE – SEZ. N – REATI DI IMPIEGO IRREGOLARE LAVORATORI STRANIERI
(Art. 25-duodecies del D.Lgs.n.231/01)

MOGC-SPE-14

Per le ipotesi di reato non circostanziato ex Art. 22 co. 12 D.Lgs.n.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

14.2.2 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine. (Art.12, comma 1,1-bis,1-ter,1-quater,3-ter del D.Lgs.n.286/98 inseriti dalla L.161/2017, con modificazione del decreto-legge n.53 con L.77 del 8 agosto 2019)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona. se poi i fatti sono commessi per reclutare persone da destinare allo sfruttamento sessuale o per trarne profitto anche indiretto, la multa è di 25.000 euro per ogni persona

La legge 161/2017 ha inserito i commi 1-bis,1-ter e 1-quater che stabiliscono le sanzioni pecuniarie a carico dell'ente

1.bis In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio1998, n.286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote

1.ter In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12 comma 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote

1.quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno».

.
. .

3-ter Se poi i fatti sono commessi per reclutare persone da destinare allo sfruttamento sessuale o per trarne profitto anche indiretto, la pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e la multa è di 25.000 euro per ogni persona

14.2.3 Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (Art. 22, comma 12-ter del D.Lgs.n.286/98) determinata dal decreto n. 151 del 22 dicembre 2018, aggiornata per l'anno 2019 con decreto del 22 febbraio 2019, e aggiornata per l'anno 2020 con decreto del ministero degli interni del 31 gennaio 2020 e anno 2021 con decreto del 26 gennaio

Il decreto n.151 del 22 dicembre 2018 *“Regolamento di attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impongono cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* ribadendo quanto stabilito dall'Art. 22, comma 12-ter del D.Lgs.n.286/98” **con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente” stabilisce con l'Art. 1** i criteri per la determinazione e l'aggiornamento del costo medio del rimpatrio:

1. Il costo medio del rimpatrio di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, avuto riguardo all'anno in cui è pronunciata la sentenza di condanna, è dato dalla media nel triennio che precede l'anno anteriore a quello cui il costo medio si riferisce dei valori risultanti dal rapporto tra il totale degli oneri sostenuti annualmente per il rimpatrio dei cittadini stranieri e il numero complessivo dei rimpatri eseguiti nel medesimo anno. Il costo medio del rimpatrio è aumentato nella misura del 30% in ragione all'incidenza degli oneri economici connessi ai servizi di accompagnamento e scorta, con arrotondamento dell'unità di euro, per eccesso o per difetto, a seconda che le cifre decimali del calcolo siano superiori o inferiori a 50.

2. Al costo medio del rimpatrio, calcolato secondo i criteri di cui al comma 1, si applica la variazione media, relativa all'anno precedente, dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) al netto dei tabacchi, elaborata dall'Istituto nazionale di statistica.

Il costo medio del rimpatrio di ogni lavoratore straniero assunto illegalmente, complessivamente determinato secondo tutti i criteri di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, è fissato, per l'anno 2018 in euro 1.398,00, per l'anno 2019 in euro 2.052,00, con decreto del Ministero degli interni del 31 gennaio 2020, ad euro 1971 per l'anno 2020 e con decreto del 26 gennaio 2021 ad euro 1.905.

14.3 Le attività sensibili relative ai reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno

L'Art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs.n.231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs.n.231/2001

L'analisi svolta nel corso del Progetto ha permesso di individuare le attività della Società che potrebbero essere considerate "sensibili" con riferimento al rischio di commissione dei reati richiamati dall'Art.25-duodecies del D.Lgs.n.231/2001

Qui di seguito sono elencate le Attività Sensibili identificate

Rispetto delle procedure burocratiche al momento dell'assunzione di lavoratori stranieri provenienti da paesi Terzi

Il rispetto di dette procedure essenzialmente si sostanzia in due profili entrambi possibili

▪ Primo profilo

Riguarda l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o stagionale con Cittadino Straniero extracomunitario residente all'estero

In questa ipotesi il datore di lavoro deve presentare una specifica richiesta nominativa di nulla osta presso lo Sportello unico competente per il luogo in cui l'attività lavorativa dovrà effettuarsi ed il cittadino straniero deve possedere al momento di ingresso in Italia un visto per motivi di lavoro a seguito del rilascio del nulla osta al lavoro da parte dello Sportello unico competente

Il visto è rilasciato dalle ambasciate o dai consolati italiani nello stato di origine o nel Paese in cui lo straniero ha una residenza stabile. Lo straniero che entra legalmente in Italia, entro otto giorni lavorativi, dovrà richiedere il permesso di soggiorno. Il documento avrà una motivazione identica a quella indicata nel visto

▪ Secondo profilo

Riguarda l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o stagionale con Cittadino Straniero Extracomunitario residente in Italia

In questa ipotesi all'atto dell'assunzione il datore di lavoro dovrà verificare la validità del permesso di soggiorno secondo le modalità già indicate al capo precedente ed attinenti la validità in ordine alla durata, al rinnovo e all'assenza di provvedimenti di revoca e/o di annullamento del permesso di soggiorno dello Straniero, nonché, come ovvio, la effettiva età del lavoratore che non dovrà essere incompatibile con la capacità lavorativa (in Italia è fissata detta età minima, ma con numerose deroghe, in 16 anni)



14.4 Organi e funzioni aziendali coinvolte

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, anche in riferimento alle attività svolte dall'azienda le seguenti:

- Gestione di attività di tipo commerciale, anche in partnership con soggetti terzi o affidandosi a Imprenditori locali, nei paesi a bassa protezione dei diritti individuali
- Conclusione di contratti con imprese che utilizzano personale d'opera non qualificato proveniente da paesi Extracomunitari
- Conclusione di contratti con internet provider riguardanti la fornitura di contenuti digitali
- Attività di selezione del personale

Eventuali integrazioni delle suddette Aree a Rischio potranno essere disposte dall'Amministratore Delegato al quale viene dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi

14.5 Principi e regole di comportamento

Tutti i Processi Sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti e al codice di condotta aziendale 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

14.6 Principi e norme generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali aziendali (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:

- 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
- 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:

- Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno
- 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
- Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato

14.7 Principi di riferimento specifici alla regolamentazione delle attività sensibili

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

- I lavoratori assunti direttamente 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
- Qualora la società si avvalga di somministrazione di manodopera l'azienda chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore
- Qualora la società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, l'azienda dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operanti
- Tutta la documentazione relativa al lavoratore deve essere custodita dalla società in apposito archivio o database, nel rispetto delle normative in tema di privacy in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso l'azienda, 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
- Deve essere, inoltre, previsto che se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati dall'azienda, dovrà trasmettere preventivamente alla società la documentazione relativa al lavoratore medesimo
- La società effettua un controllo in loco sull'identità del lavoratore proveniente da ditte appaltatrici o somministrato
- 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

14.8 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

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