



PARTE SPECIALE G)

REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

Revisione	Data	Verifica	Approvazione	Note
0	16/02/2024	C.d.A.	C.d.A.	Prima emissione

INDICE

G. 1. Reati presupposto	3
G. 2. Processi a rischio	4
G. 3. Presidi generali	4
G. 4. Presidi specifici per processi sensibili	5
G. 6. I flussi informativi	7
G. 7. Attivita' dell'organismo di vigilanza.....	7
G. 8. Procedure aziendali	7

G. 1. REATI PRESUPPOSTO

Si riporta di seguito una sintetica descrizione dei reati di cui all'art. 25-*duodecies* D.lgs. n. 231/2001, precisando che la Fondazione ha ritenuto superfluo svolgere analisi e verifiche dell'attività in relazione ai delitti contro la personalità individuale di cui agli artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quater* n. 1, 600-*quinqüies*, 601, 602, 603-*bis* e 609-*undecies* (art. 25-*quinqüies*, D.lgs. n. 231/2001).

- **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine** (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.lgs. n. 286/1998)

“[...] 3. 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 cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;

b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;

e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;

b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

[...] 5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà. [...].”

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12 bis, D.lgs. n. 286/1998)

“[...] 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 5000 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. [...]”.

G. 2. PROCESSI A RISCHIO

Nell’ambito dell’attività di *Risk assesment* svolta per la Fondazione, sono state esaminate attentamente tutte le attività svolte dalla Fondazione, al fine di individuare quelle a rischio di commissione reato.

È stata effettuata dunque una valutazione del rischio di commissione applicato alla specifica realtà della Fondazione.

Con riferimento ai reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini privi del permesso di soggiorno, dall’analisi svolta sono stati individuati i seguenti processi sensibili:

- Selezione e assunzione del personale;
- Acquisti di beni e servizi.

G. 3. PRESIDI GENERALI

È fatto espresso divieto a carico dei destinatari del Modello, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate dall’art. 25-duodecies del D.lgs. n. 231/2001;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dall’art. 25-duodecies del D.lgs. n. 231/2001, possano potenzialmente diventarlo;
- utilizzare anche occasionalmente la Fondazione o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale.

È fatto divieto, in particolare, di:

- effettuare ricerche di personale, rivolgendosi a intermediari (persone fisiche o società), che non dimostrino di essere accreditate o autorizzate ad erogare servizi di selezione del personale.

- avviare processi di selezione o assunzione di cittadini di paesi terzi, senza aver preventivamente verificato il regolare possesso di un permesso o di una carta di soggiorno o senza aver accertato il regolare ottenimento del visto e del permesso di soggiorno.

G. 4. PRESID SPECIFICI PER PROCESSI SENSIBILI

È previsto l'espresso obbligo, a carico dei membri della Fondazione interessati e dei dipendenti a qualunque titolo questi operino nella Fondazione, in via diretta, e, tramite apposite clausole contrattuali, a carico dei Collaboratori esterni e Partner, di:

- conoscere e rispettare con riferimento alla rispettiva attività tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:
 - Il Codice Etico;
 - le previsioni contenute nel Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
 - le procedure informative per l'assunzione e la gestione del personale;
 - i CCNL in vigore per i dipendenti della Fondazione, laddove presenti.

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Fondazione la cui conoscenza e il cui rispetto costituirà obbligo contrattuale a carico di tali soggetti.

Acquisti di beni e servizi

- Si deve richiedere l'impegno dei Partner, Fornitori e parti terze al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del Paese in cui essi operano;
- La selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione e in base ad apposita procedura interna. In particolare, l'affidabilità di tali Partner o Fornitori deve essere valutata, ai fini della prevenzione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale, anche attraverso specifiche indagini ex ante;
- In caso di assunzione diretta di personale da parte della Fondazione, deve essere verificato il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale. Deve essere, altresì, verificato il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- Qualora un Partner abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore della Fondazione il Partner dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severa, alle convenzioni ILO sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro

Parte Speciale G)

- minorile ("C138 Convenzione sull'età minima 1973" e "C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile");
- Garantire che sia verificata la sussistenza dei requisiti normativi di regolarità della controparte tramite la consegna della documentazione prevista dalla legge (es. Documento Unico di Regolarità Contributiva – DURC);
 - Assicurare la verifica del possesso del permesso di soggiorno in corso di validità per eventuale personale extracomunitario alle dipendenze di appaltatori e subappaltatori.
 - Chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato dal Partner/Fornitore, è tenuto ad informare immediatamente l'ODV di tale anomalia;
 - Nei contratti con i Partner, Fornitori, Consulenti e parti terze deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi di non essere mai stati indagati negli ultimi 5 anni in procedimenti giudiziari relativi ai Reati contemplati dalla presente parte speciale ovvero, in caso contrario, di esserlo stati, ai fini di una maggiore attenzione da parte della Fondazione in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership.

Gestione ingressi personale ditte esterne

- Le società che devono effettuare interventi all'interno degli uffici, delle sedi o dei singoli laboratori della Fondazione utilizzando il proprio personale dipendente, devono comunicare i nominativi delle persone che accederanno. Nel caso di personale extracomunitario, dovrà essere inviata una copia del permesso di soggiorno del lavoratore.

Selezione e assunzione personale

- In caso di assunzione di cittadini stranieri, la Fondazione richiederà tutta la documentazione volta ad accertare la regolare permanenza nel territorio italiano; in particolare, la sede centrale (sede di Recanati), in fase di assunzione, raccoglie dal candidato copia del regolare permesso di soggiorno, del quale verifica la scadenza al fine di monitorarne la validità durante il prosieguo del rapporto di lavoro;
- Conservare la documentazione raccolta in sede di selezione in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la modifica successiva, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi;
- L'autorizzazione all'assunzione e alla stipula del contratto dovrà essere rilasciata per iscritto dal responsabile del personale, dopo aver verificato la completezza della documentazione;
- Tutte le fasi della procedura (verifica possesso del permesso di soggiorno, autorizzazione all'assunzione e archiviazione) dovranno essere documentate per iscritto, con indicazione della data e del soggetto che ha compiuto l'operazione.

Rapporti con parti terze

- Nei contratti con i Consulenti, i Partner i Fornitori e parti terze deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché del Modello.

G. 6. I FLUSSI INFORMATIVI

In generale, tutti i soggetti coinvolti nelle attività sopra individuate sono tenuti ad informare l'ODV in merito a situazioni, notizie, dati di cui venissero a conoscenza e che potrebbero anche solo potenzialmente costituire violazioni delle procedure o delle prescrizioni del Modello 231 ovvero del Codice Etico adottati dalla Fondazione.

G. 7. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Pur dovendosi intendere qui richiamati in generale i compiti assegnati all'ODV nel documento approvato dalla Fondazione denominato "Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza" e fermo restando il potere discrezionale dell'ODV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute in relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'ODV, tra l'altro dovrà:

- Proporre che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Attività a Rischio, come individuate nella presente Parte Speciale. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- Svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e valutare periodicamente l'efficacia delle procedure volte a prevenire la commissione dei Reati;
- Esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo/amministrazione/controllo, da terzi o da qualsiasi Esponente della Fondazione ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- L'elenco dei nominativi dei dipendenti extracomunitari dovrà essere inviato annualmente all'ODV, che verificherà, per ciascun dipendente, la documentazione archiviata al momento dell'assunzione, per verificarne la regolarità. Qualora dovesse rilevare delle criticità, l'ODV convoca il Responsabile del Personale, per individuare le idonee azioni correttive.

G. 8. PROCEDURE AZIENDALI

Al fine di soddisfare quanto stabilito dalla presente Parte Speciale la Fondazione ha adottato delle specifiche procedure interne a cui si rinvia:

- Procedura acquisti di beni e servizi.