

Parte speciale “R”

Impiego di lavoratori

stranieri con

permesso di soggiorno irregolare

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 110 del 18/11/2019

R.1 Il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (D. Lgs. n. 109 del 16.7.2012 che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* del Decreto)

Il D. Lgs. n. 109/2012, in vigore dal 9 agosto 2012, ha apportato - in attuazione della Direttiva Europea 2009/52/CE – alcune modifiche all'art. 22 del D. Lgs n. 286/1998, in particolare enucleando una serie di condizioni in presenza delle quali deve essere rifiutato il nulla osta al lavoro al datore di lavoro che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato con uno straniero residente all'estero, nonché introducendo, all'art. 22 co. 12 *bis* D. Lgs n. 286/1998, delle circostanze aggravanti ad effetto speciale per il reato di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno.

Il provvedimento prevede, inoltre, nuove sanzioni amministrative a carico delle persone giuridiche e società, conseguenti alla commissione di tale reato previsto al comma 12 e aggravato ai sensi del comma 12 *bis* dell'art. 22 D. Lgs. n. 286/98.

La fattispecie di cui all'art. 22 D. Lgs. n. 286/98 ha natura delittuosa – punibile, dunque, solo a titolo di dolo – e si configura come reato di mera condotta, non necessitando del verificarsi di alcun evento lesivo per la sua integrazione.

Art. 22 commi 12 e 12 *bis* D. Lgs. 286/1998 Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno aggravato

Fattispecie volta a sanzionare chi occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o, ancora, sia stato revocato o annullato.

Il comma 12 *bis* del medesimo articolo – in relazione al quale il D. Lgs. n. 109/2012 configura una nuova ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti – prevede un aumento di pena per i casi in cui:

- a) i lavoratori occupati siano più di tre;
- b) siano minori in età non lavorativa;

c) siano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 *bis* c.p.

Ai sensi dell'art. 603 *bis* c.p., le condizioni di particolare sfruttamento si verificano attraverso:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Art. 12 D. Lgs. 286/1998 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

L'art. 25-*duodecies* del Decreto, cita inoltre, l'art. 12 del Testo Unico 286/1998.

Fattispecie volta a punire, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del testo unico citato, 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.

L'articolo prevede, inoltre, degli aumenti di pena, nelle circostanze indicate.

R.2 Aree a rischio

L'introduzione dell'art. 25-*duodecies* D. Lgs. n. 231/01, che allarga il catalogo dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni all'Ente, può trovare applicazione all'interno

del Consorzio laddove quest'ultimo decida di assumere alle sue dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno – più di tre, minori in età non lavorativa o sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento – da ciò traendo un ingiusto vantaggio.

L'unica attività aziendale che può rivelarsi occasione di eventuale commissione di tale reato all'interno del Consorzio è, dunque, la gestione delle risorse umane e, in particolare, le nuove acquisizioni di personale.

Poiché il personale dipendente è di regola di elevata specializzazione, le ipotesi di condotte delittuose sotto questo profilo appaiono eventualità molto remote.

R.3 Destinatari della sezione speciale: principi generali di comportamento e di attuazione

Destinatari della Sezione Speciale e dei principi in essa contenuti sono i soggetti cui è demandata la selezione del personale e la stipula dei contratti di lavoro, tenuti a raccogliere le necessarie informazioni in ordine alla cittadinanza del futuro dipendente e, in caso di lavoratore straniero, alla regolarità sul territorio dello Stato italiano.

Qualora il personale venga impiegato attraverso ditte specializzate, le funzioni responsabili della valutazione e della scelta dei fornitori, dovranno far sottoscrivere a livello contrattuale l'impegno da parte della ditta in subappalto a conformarsi alla normativa vigente in materia di impiego di lavoratori stranieri.

R.4 Principi procedurali specifici

Al fine di individuare le risorse umane da inserire all'interno della propria struttura, il Consorzio segue il Piano di Organizzazione Variabile approvato dall'Assemblea e dalla Regione Veneto. La scelta dei collaboratori avviene attraverso bando di selezione, con requisiti definiti dal P.O.V., dal Dirigente dell'area coinvolta e dal Direttore Generale.

La selezione dei Dirigenti e delle modalità di valutazione avviene direttamente da parte del C.d.A., come previsto dal P.O.V. e dal Contratto Dirigenti.

In ordine alle assunzioni dirette, dunque, l'Ente pubblica i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione e le tracce delle prove, tenendo costantemente aggiornato l'elenco dei bandi, così come previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 33/2013.

Il possesso dei requisiti di idoneità lavorativa deve essere verificato già in fase di preselezione degli aspiranti.

Una volta terminata la selezione, l'Ufficio deve acquisire formalmente copia di tutta la documentazione relativa al rapporto di lavoro, verificarne la correttezza e completezza ed infine custodirla all'interno del Fascicolo Personale.

Nel caso il personale venga impiegato per il tramite di società specializzate si rendono applicabili, le procedure in materia di approvvigionamento di beni e servizi che prevedono:

- Approvvigionamento

il Direttore Generale, con la collaborazione operativa del Responsabile dell'Ufficio Appalti, è responsabile della valutazione dei fornitori e della verifica che costoro garantiscano, anche mediante impegno scritto, di rispettare la normativa vigente in materia di impiego di lavoratori stranieri.

- Audit e Azioni Correttive

il Responsabile dell'Ufficio Controllo e Gestione Personale e il Direttore Generale sono incaricati di promuovere visite ispettive interne per verificare la conformità delle attività alla normativa vigente e alle relative procedure; il Responsabile deve definire lo scopo dell'Audit, identificare le aree e i responsabili da coinvolgere, nominare l'Auditor, nonché valutare i risultati finali pianificando le eventuali Azioni Correttive; l'Auditor è responsabile dell'indagine documentale ed ispettiva sull'area sottoposta a verifica, nonché della presentazione e discussione delle risultanze ottenute e dell'individuazione, insieme al Responsabile, delle eventuali Azioni Correttive; le Funzioni interessate dall'Audit devono

informare il personale interessato degli obiettivi dell’Audit, cooperare con l’Auditor nella fase di raccolta dati e rilievi; sono, altresì, responsabili dell’attuazione delle Azioni Correttive.

R.5 I controlli dell’Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell’ODV concernenti l’osservanza e l’efficacia del Modello in materia di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno sono i seguenti:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e delle regole sui principi comportamentali adottati;
- monitoraggio sull’efficacia delle stesse a prevenire la commissione dei reati;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute.

L’ODV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo in materia di assunzione di stranieri privi del permesso di soggiorno, con cadenza periodica, al Direttore Generale.

Nel caso in cui, dagli accertamenti svolti dall’ODV, emergessero elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nella presente sezione speciale, la commissione del reato o il tentativo di commissione del reato da parte di alcuna delle funzioni coinvolte o responsabili, l’ODV dovrà riferire tempestivamente al Direttore Generale al quale compete la decisione sull’adozione dei provvedimenti necessari od opportuni.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall’ODV emergessero elementi che facciano risalire il reato (o il tentativo di commissione del reato) al massimo vertice esecutivo, sarà inevitabile che l’ODV riferisca al CdA.