
PARTE SPECIALE O

**REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI
IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

Parte speciale O

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

La “Parte speciale O” è dedicata alla trattazione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare in così come individuato nell’art. 25 *duodecies* del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Di seguito viene riportato l’elenco delle fattispecie criminose prese in considerazione dalla suddetta disposizione, le modalità attraverso le quali questa fattispecie criminosa può essere compiuta nonché le “macro aree” sensibili, i ruoli aziendali coinvolti e i protocolli di prevenzione attuati all’interno dell’Ente. Infine, vengono riportati anche i c.d. “processi strumentali”, i “principi generali di comportamento” e i “compiti dell’Organismo di Vigilanza”.

Ai fini del presente documento si considera Protocollo di prevenzione “una specifica connotazione di una variabile organizzativa, secondo cui è progettata l’attività sensibile o che agisce sugli output della stessa, con l’effetto di azzerare o ridurre la probabilità o la frequenza con cui può essere compiuto un reato del catalogo di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001”.

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) ⁽¹⁾

1.1. Testo della norma

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

(1) Articolo sostituito dall’art. 18 comma 1 l. 30 luglio 2002, n. 189 (“Modifica alla normativa in materia di immigrazione e asilo”) e modificato dall’art. 1 d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”). Modificato dalla legge n. 161/2017.

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 e' stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto e' 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 e' aumentata.

3-ter. La pena detentiva e' 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 trarre 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, e' punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto e' commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena e' aumentata da un terzo alla metà.

1.1.2. Autore del reato

I reati in esame sono reati comuni, in quanto possono essere commessi da chiunque.

1.1.3. Descrizione

La disciplina del favoreggiamento dell'immigrazione clandestina degli stranieri è contenuta nell'art. 12 del T.U. 286/98 distinto, in base alle modifiche apportate dalla L. 189/2002, in ipotesi semplici e ipotesi aggravate.

Le ipotesi aggravate del delitto di favoreggiamento dell'ingresso clandestino, accanto all'ipotesi contemplata dall'art. 12 comma 3, la L. 189/2002 ne aggiunge delle altre, rispettivamente con i commi 3-bis, 3-ter, 3-ter e 3-quinquies, espressamente qualificate dalla giurisprudenza della Cassazione come circostanze aggravanti ad effetto speciale (Cass. Sez. I, sent. 5360/00), di cui cioè la variazione penale è determinata in modo indipendente dalla sanzione edittale di base.

La prima delle ipotesi aggravate, quella dell'art. 12 comma 3, sancisce che "salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre profitto anche indiretto, compie atti diretti a procurare l'ingresso di taluno nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni del presente testo unico, ovvero a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona".

La fattispecie, costruita anch'essa con l'iniziale clausola di riserva, prevede, in aggiunta, il dolo specifico di trarre profitto; questo fine è inteso non solo ed esclusivamente in senso di utilità pecuniaria, cioè quale vantaggio economico o incremento del patrimonio, ma anche come qualunque soddisfazione o piacere che l'agente si riprometta dalla sua azione criminosa.

L'esigenza di tutela della pubblica sicurezza e quella di garantire la tutela dei diritti fondamentali delle persone giustificano la severità delle aggravanti contemplate nell'art. 12 comma 3-bis e nell'art. 12 comma 3-ter. In base alla prima disposizione, le pene (di cui al comma 3) sono aumentate se:

- 1. il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- 2. per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata esposta a pericolo per la sua vita o la sua incolumità;

3. per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante.

Con riguardo alla seconda disposizione (art. 12 comma 3-ter) "se i fatti di cui al comma 3 sono compiuti al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento, si applica la pena della reclusione da cinque a quindici anni e la multa di 25.000 euro per ogni persona".

Fuori dei casi di favoreggiamento dell'ingresso, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, l'art. 12 comma 5 del T.U. 286/98, non modificato da interventi normativi successivi, prevede un'altra fattispecie delittuosa, che integra gli estremi del favoreggiamento della permanenza illegale, andando a punire "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, e' punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni"(corrispondenti a 15.494 euro).

Mentre per il concretarsi del delitto di favoreggiamento dell'ingresso clandestino sono sufficienti la consapevolezza e la volontà di compiere attività dirette a trasgredire le norme del Testo Unico sull'immigrazione, il reato di favoreggiamento della permanenza prevede, innanzitutto, come elemento di fattispecie, il «fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero»: è questa una tipica ipotesi di dolo specifico, che riduce l'ambito di operatività della disposizione.

Il favorire la permanenza dello straniero nel territorio dello Stato è punita inoltre quando l'agente abbia operato «nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo».

È vero difficile appare l'esegesi di questa disposizione. La giurisprudenza ha ritenuto che la norma, per quanto ambigua e mal formulata, si riferisca alle condotte di agevolazione del soggiorno in Italia caratterizzate dall'intento di reclutare persone da destinare alla prostituzione o minori da sfruttare in attività illecite.

1.1.4. Esempificazioni

- La società contribuisce all'ingresso sul territorio dello stato di soggetti stranieri, al fine di impiegargli in maniera irregolare alle proprie dipendenze;
- La società impiega alle proprie dipendenze soggetti che si trovano irregolarmente sul territorio dello stato, impiegandoli "in nero" alle proprie dipendenze;
- La società utilizza partner (appaltatori, ect) – in grado di assicurare un risparmio di costi – che impiegano alle proprie dipendenze lavoratori irregolari retribuendoli "in nero".

Art. 22 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (2)

Testo della norma

Omissis

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

(2) Articolo sostituito dall'art. 18 comma 1 l. 30 luglio 2002, n. 189 ("Modifica alla normativa in materia di immigrazione e asilo") e modificato dall'art. 1 d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ("Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare").

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 ⁽³⁾.

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 ⁽⁴⁾.

Autore del reato

Il delitto in esame è reato proprio, potendo essere commesso esclusivamente dal “datore di lavoro” ⁽⁵⁾.

Descrizione

Nell'accordare protezione tanto al corretto contingentamento e controllo dei flussi migratori verso l'Italia ⁽⁶⁾, quanto alle concrete condizioni del lavoratore extracomunitario “occupato” ⁽⁷⁾, il comma 12 dell'art. 22 ⁽⁸⁾ punisce, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato, “[i]l datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'articolo [in commento], ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato”.

Cristallina la condotta incriminata: l'uso del verbo “occupare” da parte del legislatore lascia intendere, infatti, che ciò che rileva è il “fare lavorare” il cittadino extracomunitario. A venire qui in emergenza, in altre parole, non è il momento dell'assunzione, bensì quello in cui il cittadino extracomunitario inizia concretamente a prestare la propria opera ⁽⁹⁾.

Come implicitamente accennato ⁽¹⁰⁾, l'inciso “alle proprie dipendenze” contenuto nella norma sottolinea la volontà legislativa di escludere dal campo di applicazione della stessa tutti i rapporti di lavoro che non implicano, in quanto tali, anche un vincolo di subordinazione ⁽¹¹⁾. La qual cosa, a ben guardare, appare

(3) Comma modificato dall'art. 5 comma 1-ter d.l. 23 maggio 2008, n. 92, con., con modif., in l. 24 luglio 2008, n. 125 (“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 92, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica”).

(4) Comma inserito dall'art. 1 comma 1 lett. b) d.lgs. n. 109 del 2012 (“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”).

(5) CAPUTO, *Interrogativi sul neo-schiavismo*, in *Quest. giust.*, 2000, 5, 167; ACERBO, *La legislazione sugli stranieri: aspetti operativi*, in *Riv. giur. polizia*, 1998, 5, 676. A parere della Corte di cassazione, “datore di lavoro non è soltanto l'imprenditore – ovvero colui che gestisce professionalmente un'attività di lavoro organizzata –, ma anche il semplice cittadino che assuma alle proprie dipendenze una o più persone per svolgere attività lavorativa subordinata di qualsivoglia natura, a tempo determinato o indeterminato”. Così, *ex plurimis*, Cass. pen., sez. I, 4 aprile 2003, X, in *Cass. pen.*, 2004, 605.

(6) Cass. pen., sez. un., 9 maggio 2001, X, in *Cass. pen.*, 2002, 502.

(7) DI PIETRO, *L'assunzione di lavoratori stranieri irregolari*, in CENTONZE (a cura di), *Diritto penale dell'immigrazione. Aspetti sostanziali e processuali*, Milano, 2010, 247.

(8) Non richiamato dal nuovo art. 25-duodecies d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

(9) Cass. pen., sez. I, 25 febbraio 2010, X, in *C.E.D. Cass.*, 246783. Ne consegue, secondo Cass. pen., sez. I, 4 settembre 2008, X, in *Guida dir.*, 2008, n. 45, 83, che ad integrare gli estremi del reato è sufficiente anche un solo giorno di lavoro.

(10) *V. supra*, nt. n. 13.

(11) CAPUTO, *Interrogativi*, cit., 169.

coerente con l'omessa previsione di qualsivoglia fattispecie incriminatrice a sé stante protesa a sanzionare il lavoro autonomo dello straniero irregolare.

Da notare, per quel che qui importa, come l'espressione "lavoratori stranieri", essendo coniugata al plurale, abbia indotto parte della dottrina a ritenere che l'assunzione di un unico lavoratore irregolare potesse considerarsi estranea alla presente fattispecie incriminatrice ⁽¹²⁾. Di contrario avviso, non di meno, ha mostrato d'essere la giurisprudenza di legittimità, a parere della quale la formulazione legislativa prescelta altro non rappresenterebbe se non "un'espressione indeterminativa", ovvero "un'espressione che vuole riferirsi ad un soggetto indipendentemente dalle sue caratteristiche, sia che si tratti di uno che di più soggetti" ⁽¹³⁾.

Quanto alla controversa nozione di "permesso di soggiorno previsto dal presente articolo", preme osservare come un'interpretazione letterale della stessa sembri imporre, affinché non si configuri il reato, esclusivamente il possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. In questi stessi termini, d'altro canto, parrebbe avere opinato la Corte Costituzionale, ritenendo immune da qualsivoglia censura il riferimento esclusivo al permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 in commento ⁽¹⁴⁾. La conclusione che precede – pur autorevolmente avvallata – non pare cogliere nel segno, se solo si considera che è lo stesso art. 6 comma 1 d.lgs. n. 286 del 1998 ad affermare espressamente vuoi che "[i]l permesso di soggiorno rilasciato per motivi [...] di lavoro autonomo e familiari può essere utilizzato anche per le altre attività consentite", vuoi che "[q]uello rilasciato per motivi di studio e formazione può essere convertito [...], prima della sua scadenza e previa stipula del contratto di soggiorno per lavoro ovvero previo rilascio della certificazione attestante la sussistenza dei requisiti previsti dall'articolo 26, in permesso di soggiorno per motivi di lavoro [...]" ⁽¹⁵⁾.

La mancanza del permesso di soggiorno, in ogni caso, pare essere ineludibile requisito della fattispecie ⁽¹⁶⁾.

A mente del nuovo comma 12-bis dell'art. 22 ⁽¹⁷⁾, 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 ^[18]".

(12) CASADONTE, *Profili penalistici*, in NASCIBENE (a cura di), *Diritto degli stranieri*, Padova, 2005, 857.

(13) Cass. pen., sez. I, 4 settembre 2008, X, cit.; Cass. pen., sez. I, 30 marzo 2005, X, in *Cass. pen.*, 2006, 3314.

(14) Con la conseguenza – osservavano i giudici delle leggi nell'occasione – che appare meritevole di sanzione penale il datore di lavoro che assuma alle proprie dipendenze un lavoratore extracomunitario in possesso di "diverso titolo abilitativo". Così, Corte Cost., ord., 31 luglio 2002, n. 419, in *Giust. cost.*, 2002, 3009.

(15) Sul punto, per tutti, BONETTI, *Ingresso, soggiorno e allontanamento*, in NASCIBENE (a cura di), *Diritto degli stranieri*, Padova, 2005, 335.

(16) A mente dell'art. 5 comma 1 d.lgs. n. 109 del 2012 ("Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), non di meno, "[i] datori di lavoro italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea, ovvero i datori di lavoro stranieri in possesso del titolo di soggiorno previsto dall'articolo 9 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni ed integrazioni che, alla data di entrata in vigore del [citato] decreto legislativo [n. 109 del 2012] occupano irregolarmente alle proprie dipendenze da almeno tre mesi, e continuano ad occuparli alla data di presentazione della dichiarazione di cui al presente comma, lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale in modo ininterrotto almeno dalla data del 31 dicembre 2011, o precedentemente, possono dichiarare la sussistenza del rapporto di lavoro allo sportello unico per l'immigrazione, previsto dall'articolo 22 del decreto legislativo 286 del 1998 e successive modifiche e integrazioni".

(17) Richiamato dal nuovo art. 25-duodecies d.lgs. n. 231 del 2001.

(18) Rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Il delitto *de quo* è punito esclusivamente a titolo di dolo, inteso esso alla stregua di piena consapevolezza della situazione di clandestinità del lavoratore.

Esemplificazioni

Si riportano di seguito le esemplificazioni relative alle modalità con cui i reati in esame possono manifestarsi, in concreto, nella realtà societaria:

- La società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri – “in numero superiore a tre” – privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo;
- La società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri – “in numero superiore a tre” – 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 – “in numero superiore a tre” – il cui permesso di soggiorno sia stato revocato;
- La società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri – “in numero superiore a tre” – il cui permesso di soggiorno sia stato annullato;
- La società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri “minori in età non lavorativa”;
- 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;
- La società svolge un’attività organizzata di intermediazione, organizzando l’attività lavorativa della manodopera caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori stranieri;
- La società retribuisce sistematicamente i lavoratori stranieri occupati in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali;
- La società retribuisce sistematicamente i lavoratori stranieri occupati in modo sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- La società viola sistematicamente la normativa relativa all’orario di lavoro, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie dei lavoratori stranieri occupati;

- La società viola la normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, in modo tale da esporre i lavoratori stranieri occupati a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- La società sottopone i lavoratori stranieri occupati a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti;
- La società occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri – “in numero superiore a tre” – 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” (19).

(19) Secondo Cass. pen., sez. I, 25 ottobre 2006, X, in *Dir. e giust.*, 2006, f. 44, 91, infatti, “la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno non vincola l'amministrazione a rilasciare il permesso di soggiorno, occorrendo in proposito una valutazione discrezionale da parte dell'autorità amministrativa”.

1. Le “macro aree” di attività sensibili e i “processi strumentali” in relazione al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/01): elencazione.

Con riferimento agli illeciti sopra elencati, le aree di attività ritenute più specificamente a rischio risultano essere le seguenti:

- Selezione e assunzione del personale
- Gestione delle risorse umane

2. Le “macro aree” di attività sensibili, i “processi strumentali” e i ruoli aziendali coinvolti.

In occasione dell’implementazione dell’attività di *risk mapping*, sono state individuate, nell’ambito della struttura organizzativa ed aziendale della LED CITY s.r.l., delle “macro aree” di attività sensibili, ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Nell’elaborazione, queste “macro aree” – fortemente caratterizzate – sono state tuttavia immediatamente calate all’interno delle fattispecie di reato esaminate. Sono stati inoltre identificati i ruoli aziendali coinvolti nell’esecuzione di tali attività e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati qui considerati.

Seguendo la stessa metodologia utilizzata per l’individuazione delle attività “a rischio reato”, sono state individuate, nell’ambito della struttura organizzativa ed aziendale dell’Ente, i processi considerati “strumentali”, ovvero quei processi c.d. “di supporto” alle attività che insistono sulle aree “a rischio reato”.

Nell’ambito di ciascuna attività “strumentale”, sono stati, inoltre, individuati i Ruoli Aziendali coinvolti e le relative attività c.d. “sensibili”. Sono stati, infine, individuati i principali protocolli preventivi che insistono su ciascuna area “strumentale” allo scopo di creare “sistemi di controllo” della struttura organizzativa dell’impresa ai fini del D.Lgs., riferiti, in particolare, ai rischi connessi ai reati elencati in precedenza.

Di seguito è riepilogato il quadro in precedenza esposto.

1) SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

ruoli aziendali coinvolti

Datore di lavoro/Direzione Generale (DG)

Responsabile Amministrazione (AMM)

RSPP

Responsabile della Gestione per la Qualità (RGQ)

Responsabili delle Funzioni Aziendali

Capo Cantiere (CCA)

attività sensibili

- a) Individuazione delle posizioni da ricoprire mediante nuove assunzioni
- b) Definizione formale dei profili di potenziali candidati per le diverse posizioni da ricoprire
- c) Raccolta ed archiviazione della documentazione relativa alle candidature pervenute
- d) Analisi e valutazione delle candidature e verifica della loro "idoneità" rispetto ai profili definiti
- e) Selezione del personale e formalizzazione dell'esito del processo
- f) Formulazione dell'offerta retributiva
- g) Formazione del personale di nuova assunzione

protocolli preventivi

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, i soggetti aziendali che svolgono le loro mansioni all'interno della presente area a rischio/area strumentale sono tenuti al rispetto delle procedure aziendali. Tali procedure, oltre a definire chiaramente ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nel processo, prevedono una serie di controlli specifici e concreti, ovvero:

1. formalizzazione dei requisiti richiesti (ad es. caratteristiche tecniche ed esperienza acquisita) per la posizione da ricoprire e delle valutazioni dei diversi candidati nelle diverse fasi del processo di selezione; il datore di lavoro decide l'assunzione di nuove risorse umane sulla base di valutazioni oggettive in merito alle competenze possedute, ed a quelle potenzialmente esprimibili, in relazione alla funzione da ricoprire all'interno della Società (Datore di lavoro/Direzione Generale; Amministrazione);
2. per ogni funzione rilevante all'interno della LED CITY s.r.l. sono definiti dei requisiti minimi di competenze e formazione, esplicitate nel modulo 62.04;
3. reclutamento del personale tramite agenzie interinali, *curriculum vitae* inviati via e-mail, identificazione attraverso chiamata specifica, su segnalazione di agenzie di ricerca/selezione, di profili elevati provenienti da altre società (Amministrazione);
4. archiviazione della documentazione relativa al processo di selezione, al fine di garantire la tracciabilità dello stesso (Responsabile Amministrazione); gestione delle "Schede personale" su cui vengono registrati dati anagrafici, titoli di studio ed eventuali specializzazioni, esperienze precedenti all'assunzione, incarichi/mansioni ricoperte in azienda, corsi di formazione effettuati e corsi di formazione ritenuti necessari (Responsabile Amministrazione; RGQ); procedura di archiviazione di tutta la documentazione inerente il personale all'interno del raccoglitore contenente i dati del personale (POI 42.01 Gestione dei documenti);
5. richiesta al candidato di una dichiarazione relativa a eventuali rapporti di parentela in grado di generare conflitti di interesse con esponenti della PA;

6. all'assunzione, vengono consegnati i seguenti documenti: lettera del contratto di assunzione, tesserino di riconoscimento, ricevuta DPI, documenti per le detrazioni Irpef, informativa sulla privacy, documentazione per la scelta del TFR, comunicazione del divieto di assunzione di bevande alcoliche;
7. formulazione dell'offerta economica in base a Linee Guida aziendali relative alla retribuzione e necessaria autorizzazione per offerte economiche superiori al limite definito per la posizione; le retribuzioni eccedenti quelle fissate dal CCNL di riferimento sono convenute sulla base delle responsabilità e dei compiti della mansione attribuita al dipendente e comunque in riferimento ai valori medi di mercato (Datore di lavoro/Direzione Generale);
8. individuazione di un piano per la consegna del DPI, di concerto con il RSPP, e relativa documentazione, cui segue la formazione in materia di sicurezza generale, di cui rimane evidenza cartacea (Amministrazione; RSPP; RGQ); in particolare, è prevista l'istruzione del personale sulle prescrizioni relative a salute e sicurezza sul lavoro e quelle derivanti dal rispetto della normativa ambientale, sia in sede che nei cantieri temporanei e mobili (RSPP; Capo Cantiere);
9. individuazione, programmazione e attuazione di attività di formazione e addestramento del personale di nuova assunzione, al fine di fornire elementi necessari e utili a svolgere le attività di competenza e istruzioni sulle procedure che regolano le mansioni affidate; l'addestramento è effettuato sia tramite corsi di formazione strutturati, sia attraverso periodi di affiancamento a dipendenti esperti, trasferendo non solamente le competenze tecniche, specifiche del ruolo, ma anche i principi etici che regolano lo svolgimento delle attività (Codice Etico dell'impresa) (DG; Responsabili delle Funzioni Aziendali; RGQ);
10. predisposizione del protocollo sanitario stipulato, da parte del medico competente contattato, a seconda della tipologia di contratto, dalla LED CITY s.r.l. direttamente o dall'agenzia interinale;
11. previsione di controlli "drugtest" – iniziale (preassuntiva) e annuale – per gli autisti, gli addetti a macchine operatrici (escavatoristi) e lavoratori in quota, con rilascio di attinente documentazione;
12. nel caso in cui occorra assumere un cittadino extracomunitario, la Società è tenuta a verificare: a) la regolarità dell'ingresso tramite i flussi di immigrazione con controllo dell'attribuzione di codice fiscale, mediante lo sportello unico di immigrazione (S.U.I.); b) la residenza anagrafica effettiva dichiarata e l'agibilità della stessa; c) l'apertura di un conto corrente bancario regolare sul quale effettuare obbligatoriamente il pagamento del salario; test di conoscenza dell'italiano, archiviati (Amministrazione);
13. nel caso in cui un dipendente di altra società presti servizio, a qualsiasi titolo, a favore di LED CITY s.r.l. quest'ultima deve ottenere dalla società terza una attestazione relativa al fatto che il dipendente stesso possenga i requisiti di cui ai punti precedenti (attestazioni e idoneità sanitaria).

protocolli preventivi di sistema

Previsione dei divieti nel Codice etico

Diffusione del Codice etico verso tutti i dipendenti e i terzi destinatari

Sistema di deleghe

Informazione e formazione specifica del personale

Segregazione dei compiti tra i differenti soggetti coinvolti nei processi

Sistema disciplinare

Documento programmatico di sicurezza

Clausola 231/01 nei contratti con i terzi

Gestione delle risorse finanziarie

Tracciabilità/archiviazione

Direttiva aziendale antiriciclaggio

Clausola l. 136/2010 nei contratti con i subappaltatori e i fornitori

Procedura di nomina del responsabile interno, autorizzato a trattare con la PA

Iscrizione nella *white list* istituita presso la Prefettura



Clausola I. 122/2012 nei contratti di appalto e di fornitura

protocolli preventivi specifici

POI 62.01 Risorse Umane

Manuale di Gestione Qualità

POI 42.01 Gestione dei documenti

2) GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

ruoli aziendali coinvolti

Datore di lavoro/Direzione Generale (DG)

Responsabile Amministrazione (AMM)

RSPP

Responsabile della Gestione per la Qualità (RGQ)

Responsabili delle Funzioni Aziendali

Capo Cantiere (CCA)

Consulente esterno

attività sensibili

- a) Gestione anagrafica dipendenti (modifica dati anagrafici, retributivi, ecc.):
 - 1. Gestione e archiviazione dei libri previsti dalla legge
 - 2. Raccolta ed archiviazione in appositi files della documentazione relativa ad ogni dipendente e gestione dei dati "sensibili"
- b) Gestione presenze, permessi, ferie e straordinari:
 - 1. Elaborazione stipendi e relativa registrazione
 - 2. Pagamento stipendi e relativa registrazione
- c) Gestione anticipi ai dipendenti
- d) Gestione dei benefit aziendali
- e) Riconciliazioni con la contabilità generale
- f) Gestione dell'informazione e formazione del personale

protocolli preventivi

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, i soggetti aziendali che svolgono le loro mansioni all'interno della presente area a rischio/area strumentale sono tenuti al rispetto delle procedure aziendali. Tali procedure, oltre a definire chiaramente ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nel processo, prevedono una serie di controlli specifici e concreti, ovvero:

- 1. gestione delle "Schede personale" su cui vengono registrati dati anagrafici, titoli di studio ed eventuali specializzazioni, esperienze precedenti all'assunzione, incarichi/mansioni ricoperte in azienda, corsi di formazione effettuati e corsi di formazione ritenuti necessari (Responsabile Amministrazione); procedura di archiviazione di tutta la documentazione inerente il personale all'interno del raccoglitore contenente i dati del personale (POI 42.01 Gestione dei documenti);
- 2. segregazione delle funzioni tra chi aggiorna l'anagrafica dei dipendenti (Responsabile Amministrazione), chi provvede al calcolo del cedolino e alla redazione delle paghe (Consulente esterno) e chi gestisce il pagamento degli stipendi tramite home banking (tramite password e UserID differenziate e personali) (AMM); utilizzo di specifica procedura che disciplina l'erogazione delle retribuzioni al fine di evitare pagamenti di somme non autorizzate o non dovute;
- 3. al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente l'Ufficio amministrazione riceve la copia della lettera di assunzione firmata dal datore di lavoro e dal dipendente stesso per accettazione, in cui vengono indicati la qualifica, la mansione, la retribuzione e l'orario di lavoro. Sulla base di tale lettera, l'Ufficio amministrazione apre a sistema l'anagrafica del dipendente inserendo tutte le relative informazioni;
- 4. al fine di concludere il rapporto di lavoro, ciascun dipendente deve presentare una lettera di dimissioni che deve essere firmata per accettazione dal datore di lavoro. Sulla base di tale lettera viene modificata l'anagrafica del dipendente (Responsabile Amministrazione). Esiste, infine, un programma parallelo, a disposizione di RSPP e Responsabile della Gestione per la Qualità, in cui vengono raccolti

- i dati fiscali dei dipendenti nonché la tipologia del contratto, le schede mediche e tutta la parte relativa alla formazione (RSPP e RGQ);
5. redazione, in duplice copia, della lettera di dimissioni redatta dal dipendente, firmata per accettazione dal datore di lavoro: una copia viene consegnata al dipendente per la convalidazione da parte del centro per l'impiego (dichiarazione che viene consegnata anche in azienda); comunicazione allo studio di consulenza per le paghe (Consulente esterno), al RSPP che chiude la sua pratica, al medico competente che spedisce la cartella medica al dipendente dimissionario, al gestore della privacy; di conseguenza, il responsabile del personale modifica l'anagrafica (Responsabile amministrazione);
 6. utilizzo di meccanismi operativi di controllo atti a garantire la coerenza tra ore retribuite ed ore di lavoro effettuate ed evitare il pagamento di salari/stipendi non dovuti o dovuti solo parzialmente; in particolare, il Capo cantiere attesta a fine giornata le ore dei dipendenti effettuate in cantiere;
 7. definizione formale dei criteri di assegnazione dei benefit aziendali (auto aziendali, telepass e viacard, telefoni, etc.) sulla base di una politica aziendale collegata al ruolo organizzativo ricoperto in azienda (Direzione Generale); le auto ad uso promiscuo sono concesse previa autorizzazione (Direzione Generale) e fatturate regolarmente; i telepass sono abbinati alle auto aziendali, le viacard sono assegnate personalmente ai dipendenti; controllo sull'utilizzo delle viacard aziendali per la gestione delle trasferte (AMM);
 8. utilizzo di specifica procedura per l'accertamento dell'esistenza e validità dei presupposti formali e sostanziali per la liquidazione di trasferte, rimborsi spese, etc.; controllo delle forme e dei valori delle concessioni e del rimborso degli anticipi per trasferte (fatture) (AMM);
 9. attribuzione di premi variabili sulla base di una politica aziendale collegata al ruolo organizzativo ricoperto in azienda; previsione di incrementi salariali annuali, autorizzati da parte della Direzione Generale, per alcuni dipendenti, in base ad un sistema di obiettivi quantitativi e qualitativi; per premi e superminimi, le lettere di attribuzione vengono firmate dalla Direzione Generale e dal dipendente per ricevuta;
 10. riconciliazioni mensili tra i dati del personale e la contabilità generale effettuate dall'Amministrazione e dal Consulente esterno;
 11. individuazione, programmazione e attuazione di attività di addestramento e formazione del personale, al fine di fornire gli elementi necessari e utili a svolgere le attività di competenza (DG; Responsabili delle Funzioni Aziendali; RGQ); la DG ha la responsabilità di coordinare le attività di addestramento e formazione del personale, coinvolgendo i Responsabili delle Funzioni Aziendali per la pianificazione delle attività, la verifica dei risultati e la registrazione delle stesse (DG; Responsabili delle Funzioni Aziendali); l'addestramento viene effettuato sotto forma di corsi di formazione/aggiornamento interni/esterni e periodi di affiancamento; l'addestramento è necessario nei casi di personale di nuova assunzione, di personale destinato a nuove mansioni, di introduzione di nuove procedure/istruzioni di lavoro o modifiche rilevanti di quelle esistenti, di acquisto ed utilizzo di nuove attrezzature di produzione o collaudo;
 12. esame periodico della documentazione relativa al personale e delle necessità di addestramento e formazione al fine della predisposizione di un Piano Annuale di Addestramento del Personale (Mod. 62.01), in cui vengono definiti le persone che necessitano addestramento, argomento, tipo (interno/esterno o affiancamento), durata, relatore, firma e data dell'addestramento (DG; Responsabili delle Funzioni Aziendali); ciascun addestramento è progettato in termini di obiettivi da raggiungere, argomenti da trattare, individuazione dei relatori e verifica dell'efficacia;
 13. predisposizione – per ogni corso interno di formazione – del Mod. 62.02 “Formazione ed Addestramento del Personale” su cui vengono riportati data, durata effettiva, relatore, argomento trattato, partecipanti tramite firma di presenza, eventuali documenti/materiali distribuiti (RGQ);
 14. per ogni funzione rilevante all'interno della LED CITY s.r.l. sono definiti i requisiti minimi di competenza e formazione, esplicitate all'interno del Mod. 62.04, in cui il DG o il tutor definisce le

modalità di verifica dell'efficacia della formazione, l'esito della verifica, la data e la firma di chi ha effettuato la verifica.

protocolli preventivi di sistema

Previsione dei divieti nel Codice etico
Diffusione del Codice etico verso tutti i dipendenti e i terzi destinatari
Sistema di deleghe
Informazione e formazione specifica del personale
Segregazione dei compiti tra i differenti soggetti coinvolti nei processi
Sistema disciplinare
Documento programmatico di sicurezza
Clausola 231/01 nei contratti con i terzi
Gestione delle risorse finanziarie
Tracciabilità/archiviazione
Direttiva aziendale antiriciclaggio
Clausola l. 136/2010 nei contratti con i subappaltatori e i fornitori
Procedura di nomina del responsabile interno, autorizzato a trattare con la PA
Iscrizione nella *white list* istituita presso la Prefettura
Clausola l. 122/2012 nei contratti di appalto e di fornitura

protocolli preventivi specifici

POI 62.01 Risorse Umane
Manuale di Gestione Qualità
POI 42.01 Gestione dei documenti

3. I compiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur dovendosi intendere qui richiamati, in generale, i compiti assegnati all'OdV nel documento approvato dall'Amministratore unico e denominato "Parte speciale C – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", in relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'OdV, tra l'altro, deve:

- verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi di flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore, proponendo modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai suoi *sub* responsabili, nonché le procedure aziendali vigenti;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- curare il costante aggiornamento del Modello, proponendo agli organi aziendali di volta in volta competenti l'adozione delle misure ritenute necessarie o opportune al fine di preservarne l'adeguatezza e/o l'effettività.

L'OdV deve comunicare i risultati della propria attività di vigilanza e controllo in tema di reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, all'Amministratore unico ed al Revisore, secondo i termini indicati nel documento "Disciplina e compiti dell'OdV".