



ASSOCIAZIONE ITALIANA ASSISTENZA SPASTICI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE SPECIALE I

*Impiego di lavoro irregolare: intermediazione illecita e
sfruttamento del lavoro ed impiego di cittadini di paesi terzi
privi del permesso di soggiorno*



INDICE

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | TIPOLOGIA DI REATO | 4 |
| 2. | INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI | 5 |
| 3. | PRINCIPI DI COMPORTAMENTO | 6 |
| 4. | PRESIDI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE..... | 8 |
| 5. | FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 9 |

1. TIPOLOGIA DI REATO

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati delle fattispecie criminose, relative:

- a) all'impiego di **lavoratori stranieri** in possesso di un permesso di soggiorno scaduto o non, introdotta nel novero dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 dal Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 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 e' irregolare”*, modificato dall'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017 e contemplato dall'art.25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- b) all'intermediazione illecita e **sfruttamento del lavoro** introdotto dalla L. 199 del 29 ottobre 2016 e contemplato dall'art. 25- quinquies del D.Lgs. 231/2001.

FATTISPECIE

Un Ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o sia stato annullato, è punito se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre oppure se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa oppure se i lavoratori occupati sono esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Analogamente è assoggettato alle sanzioni di cui al d lgs.vo 231/2001 l'ente che assume o impiega, anche mediante l'attività di intermediazione, lavoratori, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento o approfittando del loro stato di bisogno.

ESEMPI

Avere alle proprie dipendenze personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno è scaduto.

Sfruttare, senza tener conto degli aspetti retributivi o dell'organizzazione delle ore lavorative, personale alle proprie dipendenze.

2. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI

Le aree e i processi che AIAS ha individuato al proprio interno come sensibili, sebbene **astrattamente ipotizzabili**, con particolare riferimento ai Reati della presente parte speciale sono:

- ✓ Selezione e assunzione del personale

- ✓ Gestione delle risorse umane

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare le previsioni e le prescrizioni del Modello adottato da AIAS. Ed in particolare:

- 1) la normativa vigente applicabile sulle materie oggetto della presente Parte Speciale
- 2) il Codice Etico
- 3) i Principi Generali di Comportamento
- 4) le Procedure Aziendali collegate ai Processi Sensibili.

Ai destinatari del Modello è fatto divieto in particolare 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 considerate dal D. Lgs 231/2001;*
- *porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs 231/2001, possano potenzialmente diventarlo;*
- *sono altresì vietate le violazioni ai principi e alle prescrizioni contenute nei protocolli e/o nelle procedure aziendali che potrebbero comportare rischi di commissione dei suddetti reati.*

In relazione ai Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ai Destinatari del Modello è previsto **l'obbligo** in particolare di:

- a) assumere **personale in regola** con i permessi di soggiorno, verificandone anche le scadenze successive, e rispettando le norme in materia previdenziale, verificando il possesso dei requisiti professionali e di onorabilità, nel rispetto della congruità del costo del lavoro e degli orari praticati;

- b) garantire il **rispetto di condizioni contrattuali** eque e conformi alla contrattazione nazionale e territoriale di settore, nonché un ambiente di lavoro salubre nel rispetto della normativa sulla sicurezza in ambiente di lavoro;
- c) applicare idonee cautele contrattuali nei confronti delle **società di intermediazione del lavoro**.

In particolare, AIAS al fine di contrastare le fattispecie di cui all'art. 25 quinquies e 25 duodecies del D.Lgs 231/2001 **si impegna**:

- a) ad osservare la **normativa di settore** e a prevedere opportune misure organizzative al fine di garantirne il rispetto;
- b) adottare **presidi organizzativi** atti a preservare la corretta gestione del personale.

4. PRESIDI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

AIAS definisce opportuni presidi al cui rispetto sono tenuti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità.

In particolare, garantisce il rispetto di condizioni contrattuali eque e conformi alla contrattazione nazionale e territoriale di settore, nonché un ambiente di lavoro salubre nel rispetto della normativa sulla sicurezza in ambiente di lavoro.

Con riferimento al processo di selezione ed assunzione del personale definisce i seguenti presidi:

Selezione e assunzione del personale

- **Segregazione e contrapposizione di funzioni** tra il soggetto che svolge le attività di istruttoria preliminare e quelle dell'assunzione.
- **Assunzione** di lavoratori stranieri solo in presenza di permesso di soggiorno in corso di validità.
- Partecipazione di **più soggetti** alle attività di valutazione dei candidati.
- **Firma** del contratto di assunzione da parte della funzione titolare della delega per la selezione e assunzione del personale.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza sono diretti a verificare la conformità delle attività aziendali in relazione ai principi espressi nel presente documento e, in particolare, ai presidi esistenti e a quelli che saranno adottati in attuazione del presente documento.

A tal fine, si ribadisce che all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante inerente alle fattispecie di Attività Sensibili.

I Destinatari del Modello devono inoltre segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento a rischio reato e/o contrario ai principi etico-comportamentali previsti dal Modello, in tutte le fasi del processo qui indicato. Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se opportunamente circostanziate.

I soggetti che ricoprono funzioni apicali e che siano responsabili di tali processi, ove, nell'espletamento del proprio dovere di vigilanza, non abbiano ravvisato la necessità di effettuare alcuna segnalazione, formalizzano tale verifica attraverso apposita dichiarazione da inviare all'OdV con cadenza almeno annuale.

AIAS e l'Organismo di Vigilanza tutelano dipendenti e collaboratori da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.