



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Parte speciale “P”

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- 1. – Premessa**
- 2. – Il reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari di cui all’art. 25-duodecies del Decreto**
 - 2.1. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all’art. 25-duodecies del Decreto
- 3. –I destinatari**
- 4. -I principi generali di comportamento**
- 5. - Aree a rischio ed i presidi di controllo esistenti**
- 6. - I Compiti dell’Organismo di Vigilanza**

1. Premessa

L'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare" è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dal D.L. 10 marzo 2023, n. 20. **II D.L. 11 ottobre 2024, n. 145, convertito in L. 9 dicembre 2024, n. 187**, in materia di "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali" pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'11 ottobre 2024 disciplina l'ingresso in Italia di lavoratori stranieri nonché ulteriori strumenti per la loro tutela dal lavoro sommerso e nel caso dei reati di cui agli articoli 600, 601, 602, 603-bis del codice penale. La modifica dell'art. 22 D.lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) e l'introduzione dell'art.18-ter (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) assume rilevanza ai fini 231 essendo richiamati dall'art. 25-duodecies.

2. – IL REATO DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI DI CUI ALL'ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO

L'art. 18 ter del D. Lgs n. 286/1998, rubricato "Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", prevede che "Quando nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento per il delitto previsto dall'articolo 603-bis del codice penale commesso in danno di un lavoratore straniero nel territorio nazionale siano accertate situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro nei confronti di un lavoratore straniero nel territorio nazionale e questi contribuisca utilmente all'emersione dei fatti e all'individuazione dei responsabili, il questore, su proposta dell'autorità giudiziaria procedente, rilascia con immediatezza un permesso di soggiorno per consentire alla vittima e ai membri del suo nucleo familiare di sottrarsi alla violenza, all'abuso o allo sfruttamento.

Quando le situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro nei confronti dello straniero sono segnalate all'autorità giudiziaria o al questore dall'Ispettorato nazionale del lavoro, quest'ultimo contestualmente esprime un parere anche in merito all'eventuale rilascio di un permesso di soggiorno.

Il permesso di soggiorno rilasciato ai sensi del presente articolo reca la dicitura «casi speciali», ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno o per il maggior periodo occorrente per motivi di giustizia. Il permesso consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nell'elenco anagrafico previsto dall'articolo 4 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio

2000, n. 442, o lo svolgimento di lavoro subordinato e autonomo, fatti salvi i requisiti minimi di età. Del rilascio del permesso di soggiorno di cui al comma 1 è data comunicazione, anche in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Alla scadenza, il permesso di cui al presente articolo può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o autonomo, secondo le modalità stabilite per tale permesso di soggiorno e al di fuori delle quote di cui all'articolo 3, comma 4, ovvero in permesso di soggiorno per motivi di studio qualora il titolare sia iscritto a un regolare corso di studi. Il permesso di cui al presente articolo è revocato in caso di condotta incompatibile con le finalità dello stesso, segnalata dal procuratore della Repubblica o, per quanto di competenza, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, o comunque accertata dal questore, o quando vengono meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.

Nei confronti dello straniero condannato, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per il delitto di cui all'articolo 603-bis del codice penale, possono essere disposte la revoca del permesso di soggiorno di cui al presente articolo e l'espulsione ai sensi dell'articolo 13 del presente testo unico.

In attesa del rilascio del permesso di soggiorno, il lavoratore straniero, cui è stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta, può legittimamente soggiornare nel territorio dello Stato e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa fino a eventuale comunicazione da parte dell'autorità di pubblica sicurezza, che attesta l'esistenza dei motivi ostativi al rilascio del permesso di soggiorno”.

Ai sensi **dell'art. 22, comma 12**, del D. Lgs n. 286/1998 è punito “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 (...)”.

Il successivo **comma 12-bis** del medesimo art. 22 dispone un aumento di pena se:

- a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale ¹.

L'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità della persona giuridica per il reato in esame nella sola forma aggravata di cui all'art. 22, comma 12-bis del D. Lgs. n. 286/1998.

Ciò, ovviamente, non esime la Società dall'adozione di misure e regole comportamentali idonee a

prevenire la verifica del reato *de quo* anche nella forma c.d. ordinaria di cui al precedente comma 12 dell'articolo in esame.

Trattasi di reato posto a tutela della regolarità della presenza dello straniero sul territorio italiano e dei rapporti lavorativi che lo interessano.

¹ Si riporta il testo dell'art. 603-bis c.p.: “**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque proporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”.

La fattispecie in esame assume natura di reato proprio, perché la condotta penalmente sanzionata deve essere commessa da taluno che ricopra la qualifica di “datore di lavoro”.

Trattasi di reato permanente che si perfeziona al momento dell'assunzione o con l'inizio dell'attività lavorativa, si consuma per tutta la durata del rapporto di lavoro e termina solo con il cessare di questo.

La legge n. 161/2017 ha esteso la responsabilità dell'Ente anche alle ipotesi, di seguito riportate, di cui all'art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del Testo Unico dell'Immigrazione (D. Lgs. n. 286/98).

Ai sensi **dell'art. 12 comma 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 sei a sedici 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”.

Ai sensi del successivo **comma 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*”.

Il seguente **comma 3-ter** dispone che “*La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica 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”.

Infine, ai sensi del **comma 5** del medesimo art. 12 “*Fuori dai 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 lire trenta milioni. 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*”.

2.1. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 25-duodecies del Decreto

In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di 150.01 euro.

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 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, dell'anzidetto Testo Unico

dicui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria d'importo a duecento quote.

Nei casi di condanna per i delitti di cui agli artt.12, commi 3, 3-bis, 3-ter, e comma 5 del Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni si applicandole sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, per una durata non inferiore a un anno.

3. - I DESTINATARI

La presente parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dall'organo amministrativo, dirigenti, dipendenti della società, nonché dai Collaboratori esterni e Partner e tutti coloro coinvolti nelle aree di attività a rischio.

La presente parte speciale prevede, quindi, che nell'espletamento delle rispettive attività, i soggetti coinvolti nelle attività sensibili, siano tenuti, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati in oggetto, al rispetto dei principi di comportamento e delle procedure che regolamentano tale area a rischio.

4. - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale prevede a carico dei destinatari del Modello l'espresso obbligo di:

1. Osservare e garantire l'osservanza, all'interno di ASMENET soc.cons. ar.l. di tutte le norme a tutela del lavoratore ed in materia di immigrazione;
2. Astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di cui all'art. 25 duodecies.

È inoltre previsto, a carico di tali soggetti, **l'espresso divieto** di:

1. Favorire e/o promuovere l'impiego, alle dipendenze di ASMENET soc.cons. ar.l., di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto rispetto al quale non sia stato chiesto, entro i termini di legge, il rinnovo oppure con permesso revocato o annullato;
2. Ridurre o mantenere i lavoratori in stato di soggezione continuativa;
3. Sottoporre i lavoratori a condizioni di sfruttamento, ad esempio esponendoli a situazioni di grave pericolo, in considerazione della prestazione da svolgere e del contesto lavorativo.
4. Assegnare affidamenti, appalti o incarichi di fornitura a terzi nei casi in cui si abbia notizia, o anche solo il sospetto, del mancato rispetto da parte del fornitore delle norme a tutela del lavoratore ed in materia di immigrazione.

5. AREE A RISCHIO ED I PRESIDI DI CONTROLLO ESISTENTI

La presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi cui i destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandato.

Area a rischio n. 1: attività di selezione del personale

Attività sensibili:

- 1) gestione del processo di selezione, valutazione e scelta del personale;
- 2) stipulazione di contratti di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomi.

Procedure specifiche di organizzazione e controllo:

1) verifica tempestiva, al momento della selezione e assunzione di personale di nazionalità straniera, della regolarità del permesso di soggiorno (il medesimo controllo deve essere effettuato sul personale interno eventualmente distaccato in Italia per brevi e/o lunghi periodi);

2) monitoraggio periodico della regolarità dei permessi di soggiorno e del loro rinnovo nei termini previsti dalla legge; nel caso in cui la disposizione di legge prevista in materia di permessi di soggiorno non venga rispettata dal lavoratore, la Società ha la facoltà di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, compreso lo scioglimento del rapporto di lavoro;

3) in caso di candidati immigrati, verifica, anche mediante il supporto di una Società esterna specializzata, della idoneità dei seguenti documenti forniti dagli stessi:

- o permesso o carta di soggiorno in corso di validità, se già in possesso, e verifica dei motivi di rilascio dello stesso al fine di assicurarne la coerenza e la compatibilità con l'assunzione di lavoro subordinato
- o idoneità alloggiativa del comune di domiciliazione, se già in possesso;
- o passaporto o carta d'identità;
- o titolo di studio;
- o codice fiscale;

4) qualora a esito della suddetta verifica si renda necessaria la regolarizzazione dello stato di soggiorno del candidato selezionato, è garantita la tracciabilità dei rapporti intrattenuti presso la Prefettura o il Comune di domiciliazione ai fini del rilascio / rinnovo / conversione del permesso di soggiorno o del rilascio della

idoneità alloggiativa.

Area a rischio n. 2: approvvigionamento

Attività sensibili:

- 1) rapporti contrattuali con altre imprese che utilizzano lavoratori non qualificati e provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea;
- 2) *partnership* con imprese che operano, in maniera prevalente, presso Stati extracomunitari;
- 3) attività di individuazione di fornitori di servizi/manodopera.

Procedure specifiche di organizzazione e controllo:

- 1) verifica del rispetto dei seguenti presidi da parte dei fornitori:
 - (i) verifica tempestiva, al momento della selezione e assunzione di personale di nazionalità straniera, della regolarità del permesso di soggiorno (il medesimo controllo deve essere effettuato sul personale interno eventualmente distaccato in Italia per brevi e/o lunghi periodi);
 - (ii) monitoraggio periodico della regolarità dei permessi di soggiorno e del loro rinnovo nei termini previsti dalla legge; nel caso in cui la disposizione di legge prevista in materia di permessi di soggiorno non venga rispettata dal lavoratore, la Società ha la facoltà di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, compreso lo scioglimento del rapporto di lavoro;
 - (iii) in caso di candidati immigrati, verifica, anche mediante il supporto di una Società esterna specializzata, della idoneità dei seguenti documenti forniti dagli stessi:
 - permesso o carta di soggiorno in corso di validità, se già in possesso, e verifica dei motivi di rilascio dello stesso al fine di assicurarne la coerenza e la compatibilità con l'assunzione di lavoro subordinato;
 - idoneità alloggiativa del comune di domiciliazione, se già in possesso;
 - passaporto o carta d'identità;
 - titolo di studio;
 - codice fiscale;
 - (iv) qualora a esito della suddetta verifica si renda necessaria la regolarizzazione dello stato di soggiorno del candidato selezionato, è garantita la tracciabilità dei rapporti intrattenuti presso la Prefettura o il Comune di domiciliazione ai fini del rilascio / rinnovo / conversione del permesso di soggiorno o del rilascio della idoneità alloggiativa;

6. – ICOMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In relazione alla prevenzione e alla vigilanza in ordine al rischio-reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i compiti dell'OdV saranno i seguenti:

- verifica sulla efficacia e sulla adeguatezza della presente Parte Speciale e sulle prescrizioni comportamentali elaborate e attuate;
- proposta all'Organo Amministrativo delle dovute modifiche e di tutti gli adeguamenti ritenuti opportuni;
- esame di ogni segnalazione e proposta proveniente da organi sociali, da vertici aziendali o dipendenti e realizzazione di tutti gli accertamenti ritenuti necessari;
- verifiche periodiche sul rispetto e sull'efficacia di tutte le prescrizioni comportamentali previste.