

PARTE SPECIALE

- M -

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

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 ottobre 2024

PARTE SPECIALE "M"

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

M.1 Il reato di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 25-duodecies del decreto)

Il d.lgs. 109/2012 ha ampliato i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal d.lgs. 231/2001, introducendo nel Decreto l'art. 25-duodecies (successivamente integrato dalla Legge 161/2017) che impone sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'art. 25-duodecies sanziona, infatti, la società/ente che promuove, dirige, organizza, finanzia le immigrazioni clandestine e il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.

A titolo esemplificativo, tale fattispecie potrebbe astrattamente essere realizzata qualora la Società, al fine di ottenere un risparmio economico, impiegasse presso la propria sede, lavoratori privi di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia scaduto. Inoltre, non potrebbe essere esclusa a priori la responsabilità della Società nel caso in cui la stessa, consapevolmente e omettendo i controlli previsti dalla normativa e dalle procedure aziendali, si avvalsesse di fornitori o società di lavoro interinale che impieghino lavoratori irregolari e che, ad esempio, per tale ragione offrano dei servizi a prezzi largamente inferiori rispetto a quelli di mercato. E' prevista l'applicazione di sanzioni interdittive.

Nel seguito si riporta, dunque, il testo dei reati presupposto di interesse, suddivisi in:

- reati potenzialmente realizzabili;
- reati la cui commissione è considerata remota.

REATO	RIFERIMENTO	REALIZZABILITÀ
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98	possibile
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	art. 12, commi 3, 3bis, 3 ter e 5 del d.lgs. 286/98	remota

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero)

“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 12¹ 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.”

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3bis, 3 ter e 5 del d.lgs. 286/98)²

“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.

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 trarre profitto, anche indiretto.

omissis

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 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.”

¹ Art. 22, comma 12, d.lgs. 286/98 -.

² Il D.L. 20/2023, convertito con modifiche dalla L. n. 50/2023, ha disposto un significativo aumento delle pene per il reato di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina nelle due ipotesi previste dal comma 1 e dal comma 3 dell'art. 12 d.lgs. 286/1998. In particolare, l'art. 8, co. 1, lett. a) del D.L. n. 20/2023, convertito dalla L. n. 50/2023, modifica l'art. 12 del d.lgs. 286/1998 nei seguenti termini: “a) all'articolo 12, comma 1, le parole: «da uno a cinque anni» sono sostituite dalle seguenti: «da due a sei anni» e al comma 3 le parole: «da cinque a quindici anni» sono sostituite dalle seguenti: «da sei a sedici anni»;

M.2 Attività a Rischio Reato

L'attività a rischio reato rappresenta "un'attività riferita ad uno o più processi aziendali, nel cui ambito si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie".

Nell'ambito del Risk assessment integrato (RAI) - svolto dalle strutture interne competenti ed aggiornato annualmente, anche attraverso interviste alle risorse delle Divisioni/Aree interessate, a conoscenza dello specifico ambito analizzato - sono individuate tutte le specifiche attività a rischio reato inerenti la presente parte speciale e riferite ai macro-processi ed ai processi aziendali, sotto sinteticamente riepilogate:

Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
R_118	Analisi esigenza risorse	Richiesta di assunzione non supportata da una reale esigenza	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i>
R_119	Ricerca candidati	Mancata/non corretta pubblicazione del profilo di selezione sul sito in violazione delle regole di trasparenza e pubblicità della selezione o attivazione degli altri canali di raccolta delle candidature, al fine di favorire uno o più candidati	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i>
R_120	Selezione candidati	Non corretta conduzione dell'iter di selezione di candidati, anche tramite società terze, in violazione delle regole procedurali interne al fine di: <ul style="list-style-type: none"> - favorire/sfavorire l'assunzione di un determinato candidato - sfavorire l'assunzione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire l'assunzione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto. 	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i> - <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>
R_121	Assunzione risorse - idoneità	Assunzione di un candidato non idoneo alla posizione da ricoprire, in violazione delle regole procedurali/norme vigenti a garanzia della correttezza, trasparenza e dell'imparzialità della selezione	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i> - <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>
R_123	Gestione amministrativa personale	Non corretta gestione amministrativa del personale (a livello contributivo / previdenziale, ecc)	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i>

Rif. Rischio	Attività a rischio reato	Descrizione rischio	Reati
R_124	Gestione fascicolo dipendente	Non corretta gestione del fascicolo del dipendente (es. dichiarazioni, certificati / previdenziale)	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i>
R_137	Definizione fabbisogno effettivo di consulenti/ collaboratori	Ricorso a collaborazioni / consulenze esterne non supportate da reale esigenza	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i>
R_138	Selezione collaboratori / consulenti	Non corretta selezione di collaboratori/consulenti in violazione delle regole procedurali interne al fine di: - favorire/sfavorire la selezione di un determinato candidato (es. affidamento diretto invece di procedura comparativa/alterazione iter di valutazione per selezionare soggetto irregolare) - sfavorire la selezione di un determinato candidato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi - favorire la selezione di soggetti minori di età o privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso scaduto	- <i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. 286/98)</i> - <i>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 del d.lgs. 286/98)</i>

Per i dettagli inerenti l'evento di rischio ed i presidi di controllo si rimanda alle schede di rischio, elaborate per le singole attività, nelle quali sono dettagliatamente indicati:

- ✓ **Anagrafica evento rischio:** (i) attività a rischio e descrizione; (ii) Risk owner, contributor; (iii) Macro processo, Processo e Fase; (iv) Area e Sotto Area;
- ✓ **Dettaglio rischio:** (v) Fattori abilitanti; (vi) Conseguenze; (vii) Riferimenti normativa interna;
- ✓ **Controlli:** (viii) Sintesi misure di controllo; (ix) Misure generali; (x) Misure specifiche.

M.3 Principi di comportamento

Al fine di prevenire i reati sopra enunciati, tutti i destinatari devono rispettare, oltre i principi di comportamento già previsti ed espressi nel Codice Etico, anche quelli riportati nei documenti organizzativi adottati dalla Società, nonché tenere comportamenti conformi a quanto previsto dalle vigenti norme di legge. Inoltre, i Destinatari del Modello, competenti per le attività oggetto di regolamentazione della presente Parte Speciale, sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento:

- ottemperare alle norme in tema di trasparenza, nel rispetto di quanto indicato nel PTPC;
- garantire l'attuazione del principio di segregazione dei compiti e delle funzioni anche attraverso la predisposizione di specifiche procedure;

- garantire la tracciabilità e la documentabilità di tutte le operazioni effettuate, prevedendo specifici obblighi di archiviazione;
- garantire che le attività a rischio prevedano i necessari controlli gerarchici, che devono essere tracciati/documentati;
- garantire la piena collaborazione agli organi di controllo e alla Divisione Internal audit nell'ambito degli audit/controlli inseriti nel PIC, oltre che nell'ambito di eventuali indagini/accertamenti da parte di organi esterni;
- garantire la corretta applicazione del Sistema disciplinare, in caso di mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;

In generale, è fatto divieto ai Destinatari del Modello di porre in essere comportamenti che possano rientrare, anche potenzialmente, nelle fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001, ovvero di collaborare o dare causa alla relativa realizzazione. Nell'ambito dei citati comportamenti è dunque fatto divieto, in particolare, di:

- assumere o impiegare in qualsiasi modo lavoratori minori in età non lavorativa;
- assumere o impiegare in qualsiasi modo lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno;
- assumere o impiegare in qualsiasi modo lavoratori il cui permesso sia scaduto – e per il quale non sia richiesto il rinnovo – revocato o annullato;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate.

M.4 Owner del rischio: referente aziendale

Sulla base della metodologia adottata per la costruzione del Modello, fondata sull'analisi dei processi per rischio-reato, ciascun referente aziendale è responsabile dell'effettiva applicazione delle attività di controllo poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto che, a livello teorico, è possibile siano commessi dai dipendenti di Consip, come riportato nell'Allegato "Matrice Rischio reato/referenti".

Tali referenti sono individuati nei responsabili delle Divisioni aziendali/Aree coinvolte in ciascuna area a rischio-reato individuata.

M.5 Presidi di controllo e ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di mitigare i rischi connessi alla realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, la Società, nell'ambito del sistema di presidi di controllo, prevede l'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza, che vigila sulla efficacia del Modello e sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, di verificare il rispetto dei canoni comportamentali e dei protocolli aziendali da parte dei Destinatari, oltre che di richiedere tutte le informazioni e la documentazione ritenute necessarie per tali attività. A tal fine, l'OdV riceve anche appositi flussi informativi dalle strutture aziendali individuate sia nel Modello e relative Parti speciali, sia nelle procedure aziendali di riferimento.

Le attività di controllo sono condotte in un'ottica di integrazione e di coordinamento tra gli organi di controllo (Collegio sindacale - OdV - RPCT - DPO - GSOS); viene pertanto definito il Piano Integrato dei Controlli correttamente bilanciato tra i vari organi, che tiene conto degli audit effettuati dall'Internal Audit e delle verifiche verticali effettuate dai diversi organi di controllo, alternando la tipologia di analisi; tale Piano prevede una gestione integrata delle raccomandazioni e dei follow-up nonché controlli ciclici dei maggiori centri di rischio.