

PARTE SPECIALE "N"

***REATO DI TRASPORTO, INGRESSO E PERMANENZA DI
STRANIERI NEL TERRITORIO DELLO STATO E REATO DI
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI
SOGGIORNO È IRREGOLARE***

ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/2001

Le fattispecie dei delitti di trasporto, ingresso e permanenza di stranieri nel territorio dello Stato e dei delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Trasporto, ingresso e permanenza di stranieri nel territorio dello Stato (Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998)

L'art. 12, comma 3, condanna con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona, 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, nel caso in cui:

- il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- 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;
- la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- 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;
- gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.

Il comma 3-bis dell'art. 12 dispone che la pena prevista sia aumentata 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.

Il comma 3-ter dell'art. 12 dispone che 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:

- 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;
- sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

Infine, il comma 5 dell'art. 12 condanna con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493 (lire trenta milioni), 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.

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. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-bis d.lgs. 286/98, c.d. Testo Unico Immigrazione)

L'art. 22, co. 12-bis condanna con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato, il datore di lavoro che assume lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui permesso è scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia stato revocato o annullato. Le pene sono aumentate da un terzo alla metà:

1. se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
2. se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
3. 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.

LE ATTIVITA' SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS 231/21

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001. L'analisi dei processi aziendali di CEP EUROPE S.R.L., svolta nel corso del progetto ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate nei paragrafi precedenti. Qui di seguito sono elencate le attività sensibili esaminate:

ATTIVITA'	DIREZIONE	PRESIDI
• Gestione selezione e assunzione del	• Legale rappresentante	• Codice etico

personale e impiego di personale extracomunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Consulente del lavoro • Responsabile sicurezza sul lavoro • RSPP • Preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • PS • Regolamento interno della Cooperativa
<ul style="list-style-type: none"> • Selezione e gestione rapporti con fornitori appaltatori e subappaltatori 	<ul style="list-style-type: none"> • Legale rappresentante • Responsabile inserimenti lavorativi • Responsabile sicurezza sul lavoro • RSPP • Preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice etico • PS • Regolamento interno della Cooperativa
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione anticipi o rimborsi spesa ai dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Legale rappresentante • Responsabile amministrativo • Consulente del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice etico • PS • Regolamento interno della Cooperativa

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "attività sensibili" potranno essere disposte dal C.D.A. previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi. La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dai dirigenti e dai dipendenti "esponenti aziendali" della CEP EUROPE S.R.L. nelle aree di attività a rischio, nonché dai collaboratori esterni e partners, già definiti nella Parte Generale (e definiti Destinatari).

IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "best practice" internazionali, prevede con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati:

- 1) Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili, per cui si rimanda a quanto previsto nelle Norme Generali di Comportamento previste nell'introduzione alla Parte Speciale del presente Modello 231.
- 2) Standard di controllo "specifici" applicati alle singole attività sensibili.

Le regole ed i divieti riportati nei Principi Generali si concretizzano in principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'operatività aziendale della Società. Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare le seguenti norme specifiche di comportamento:

- la selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro competenze alla massima professionalità tecnica ed alla massima tensione verso il rispetto dei principi etici richieste dalla Società;
- il personale è assunto all'esito di una rigida selezione fondata sul *curriculum* di ciascun candidato. Particolare attenzione è riservata alla preparazione dei dipendenti, alle loro doti umane, alla loro integrità morale ed alla loro capacità di rispettare i principi codificati nel Codice Etico;
- devono essere definiti con chiarezza ruoli e competenze delle funzioni e/o direzioni responsabili per la assunzione di manodopera, in modo da garantire - in caso di lavoratore straniero - il continuo controllo della sussistenza al momento dell'assunzione e permanenza durante tutto il periodo di assunzione del permesso di soggiorno;
- evitare l'assunzione o la promessa di assunzione, nonché il mantenimento alle dipendenze di lavoratori che non siano in regola con il permesso di soggiorno in quanto: privi del permesso, con permesso revocato, con permesso scaduto e del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo;
- evitare di utilizzare intermediari per il reclutamento del personale, ad eccezione delle agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro ai sensi del Decreto Legislativo n. 276 del 2003. In tali casi, è fatto obbligo di chiedere all'agenzia al momento della richiesta di manodopera il rilascio di una dichiarazione di regolarità del lavoratore;

- non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie penali punite dal “Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero” (“Testo Unico Immigrazione”) e, in generale, dalla normativa sulla immigrazione;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali ed osservare con la massima diligenza e rigore tutte le disposizioni legislativamente previste contro l’immigrazione clandestina;
- attuare controlli formali e sostanziali al fine di scongiurare situazioni di grave pericolo per i lavoratori, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro;
- nel caso di assunzione di cittadini di paesi terzi già in possesso del permesso di soggiorno, la Società deve:
 - verificare l’esistenza e validità di quest’ultimo, unitamente alla ulteriore documentazione utile per perfezionare l’assunzione;
 - mantenere monitorato il numero di lavoratori interessati, le scadenze dei permessi di soggiorno e degli eventuali rinnovi dei lavoratori di paesi terzi assunti alle dipendenze;
 - inviare comunicazioni ai lavoratori di paesi terzi in prossimità della scadenza del permesso di soggiorno;
 - verificare, in corso di rapporto di lavoro, la presentazione, da parte del lavoratore straniero, della domanda di rinnovo del permesso di soggiorno (di cui il lavoratore deve esibire copia della ricevuta rilasciata dall’ufficio postale presso il quale è stata effettuata la domanda), in prossimità della scadenza della validità dello stesso e comunque non oltre sessanta giorni dalla stessa;
 - prevedere l’impegno del lavoratore assunto di trasmettere alla Società qualunque comunicazione, lettera e richiesta proveniente dalle Autorità e uffici competenti (Questura, Prefettura, Centro per l’Impiego) in merito alla validità o scadenza del permesso di soggiorno;
- è fatto divieto di favorire la permanenza di stranieri che si trovino in condizione di illegalità sul territorio dello Stato;
- improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, nonché delle procedure interne.

Nell’espletamento delle relative attività/funzioni, oltre alle regole ed ai principi della presente sezione della Parte Speciale, tutti i destinatari sono altresì tenuti a conoscere e rispettare tutte le regole ed i principi incorporati, *inter alia*, nelle seguenti procedure e /o documenti ufficiali della Società:

A) Codice Etico;

B) Codice di condotta per parti terze.

PROCEDURE DI PREVENZIONE

CEP EUROPE S.R.L. adotterà un sistema di controlli interno diretto a prevenire la commissione dei reati, anche attraverso *reporting* all’Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni del Modello 231, dei reati presupposto e/o delle procedure adottate in materia dovrà immediatamente effettuare opportuna segnalazione ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 24/23.