

PARTE SPECIALE “N”

**IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO
E' IRREGOLARE**

PARTE SPECIALE “N” – IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IREGOLARE

1. Le fattispecie dei delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamate dal d.lgs. n. 231/2001

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5 del D.lgs. n. 231/2001* è collegato il regime di responsabilità a carico della Società, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all’intero sistema di controllo prevista dal Decreto.

Al tal fine si riporta, qui di seguito, una breve descrizione dei reati richiamati dall’art. 25-duodecies del D.lgs. n. 231/2001.

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:

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

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

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 sproporzionato 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.

2. Le “attività sensibili” ai fini del d.lgs. n. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività “sensibili”, ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Le analisi svolte hanno permesso di individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui al precedente punto, le attività “sensibili” e le funzioni/unità organizzative in essere presso la Fondazione come previsto nelle procedure in vigore:

1) Gestione del personale e dei rapporti sindacali: si tratta delle attività di assunzione del personale artistico, amministrativo, tecnico, di palcoscenico, di laboratorio e di figure dirigenziali necessarie allo svolgimento delle attività della Fondazione e dei relativi rapporti sindacali. Per le assunzioni, la Fondazione si attiene alle disposizioni legislative vigenti nonché alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche, il quale prevede:

- il ricorso a concorso pubblico per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di figure artistiche;
- il ricorso a selezioni/ chiamata diretta per le assunzioni a termine di personale artistico, tecnico e amministrativo.

2) Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con gli artisti e gestione dei rapporti con le relative agenzie: si tratta delle attività relative alla selezione degli artisti, alla negoziazione, stipula ed esecuzione dei contratti, nonché della gestione dei rapporti con le relative agenzie.

3. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Fondazione 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:

- principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili;
- standard di controllo “specifici” applicati alle singole attività sensibili.

Per le attività sensibili che siano svolte in tutto o in parte con l'ausilio di terzi sono previsti degli standard di controllo particolari.

3.1 Principi generali degli *standard* di controllo relativi alle attività sensibili

Gli standard di controllo specifici sono fondati sui seguenti principi generali:

- **Norme:** gli standard si fondano sull'esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità:** gli standard si fondano sul principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.
- **Segregazione dei compiti:** gli standard si fondano sulla separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- **Poteri autorizzativi (poteri di spesa) e di firma (procure):** gli standard si fondano sul principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Fondazione.

3.2 Standard di controllo specifici

Qui di seguito sono elencati gli standard di controllo specifici relativi alle singole attività sensibili individuate:

1) *Gestione del personale e dei rapporti sindacali*

- *Norme:* lo standard richiede l'esistenza di una norma che preveda: i) la richiesta di specifica documentazione al candidato (es. per i dipendenti extra-UE richiesta del permesso di soggiorno); ii) la definizione delle modalità di gestione di eventuali criticità rilevate nella documentazione presentata dai candidati selezionati (es. presenza di sentenze passate in giudicato a carico del candidato selezionato) e/o nel caso di mancata trasmissione della documentazione richiesta.

Per quanto riguarda gli ulteriori standard di controllo associati all'attività sensibile in oggetto, si rimanda a quanto riportato per l'attività sensibile "Gestione del personale e dei rapporti sindacali" all'interno della parte speciale A "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione".

2) *Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con gli artisti e gestione dei rapporti con le relative agenzie*

- *Norme:* lo standard richiede l'esistenza di una norma che preveda: i) la richiesta di specifica documentazione all'artista (es. per i dipendenti extra-UE richiesta del permesso di soggiorno); ii) la definizione delle modalità di gestione di eventuali criticità rilevate nella documentazione presentata dall'artista (es. presenza di sentenze passate in giudicato a carico dell'artista selezionato) e/o nel caso di mancata trasmissione della documentazione richiesta.

Per quanto riguarda gli ulteriori standard di controllo associati all'attività sensibile in oggetto, si rimanda a quanto riportato per l'attività sensibile "Selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con gli artisti e gestione dei rapporti con le relative agenzie" all'interno delle parte speciale A "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione".

3.3 Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi

Nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi in virtù di appositi contratti di servizio occorre che in essi sia prevista, fra le altre:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto della Fondazione, i principi contenuti nel Codice Etico e gli standard di controllo specifici del Modello;
- la comunicazione (in caso di società di diritto italiano) circa l'avvenuta adozione o meno, da parte dello stesso fornitore, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni alla società che presta il servizio al fine di verificare il suo corretto svolgimento;
- la facoltà di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.