

S.I.E.M.

SOCIETA' INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVA S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

PARTE SPECIALE H

Impiego di lavoro irregolare

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
-	Gg/mm/anno	Prima emissione	Amministratore Unico
<p><i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di S.I.E.M. – Società Intercomunale Ecologica Mantovana s.p.a. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte dell'Amministrazione Unico della Società.</i></p>			

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.

Un ente che assume o impiega, anche mediante l'attività di intermediazione, lavoratori sottoponendoli a condizioni di sfruttamento 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

S.I.E.M. - Società Intercomunale Ecologica Mantovana s.p.a. (di seguito S.I.E.M. o la Società), alla data della presente indagine ha in organico un solo lavoratore dipendente.

Le aree e i processi che S.I.E.M. 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
- ✓ Selezione e contrattualizzazione appaltatori

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 dalla Società. Ed in particolare:

- 1) la normativa vigente applicabile sulle materie oggetto della presente Parte Speciale
- 2) il Codice Etico della Società
- 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 di appaltatori che utilizzano manodopera nei luoghi di lavoro della società;
- d) applicare idonee cautele contrattuali nei confronti delle società di intermediazione del lavoro.

In particolare, **la Società** 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

Alla data della presente indagine la società non ha lavoratori stranieri nel suo organico.

La società ha alle proprie dipendenze un solo lavoratore con funzioni impiegatizie.

Al fine di assicurare il rispetto di detti divieti e più in generale individuare opportune modalità di prevenzione nella realizzazione di comportamenti illeciti a rischio reato, la Società 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 la Società 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 .

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 le 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 semestrale.

La Società 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.