

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DI

Parte Speciale O:

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
ex art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001

ESI S.p.A.

Tabella 1 - Riepilogo modifiche ed aggiornamenti

Versione	Approvato da	Motivo aggiornamento	Data validità
1.00	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione	5 agosto 2024



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001

INDICE DEI CONTENUTI

1.	DEFINIZIONI.....	3
2.	PREMESSA.....	5
3.	LE FATTISPECIE DI REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES DEL DECRETO)	6
4.	PROCESSI SENSIBILI	7
5.	PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA E COMPORTAMENTO E DI ASSETTO DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
6.	PRINCIPI SPECIFICI E COMPONENTI DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO....	9
o	SELEZIONE E ASSUNZIONE DELLE RISORSE UMANE	9



1. DEFINIZIONI

“Appaltatori”: convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del Codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Comitato delle Segnalazioni”: il Comitato incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni delle violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing).

“Consulenti”: soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di ESI S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.

“Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.

“Delega”: l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

“Destinatari”: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Appaltatori, gli agenti della Società, i Consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

“Fornitori”: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.

“Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.

“OdV”: l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente”: Consiglio d’Amministrazione di ESI S.p.A.

“Processo/i Sensibile/i” l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Esi S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“ProcessOwner” il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.

“Procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

“Reati”: le fattispecie di reato considerate dal Decreto.

“Società”: ESI S.p.A.



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001

“Società del Gruppo” tutte le società appartenenti al gruppo facente capo a Innovatec S.p.A. la quale le controlla ai sensi dell’art. 2359 c.c.

“Sistema di Whistleblowing”: sistema di segnalazione messo a disposizione dei dipendenti, nonché dei collaboratori e dei professionisti della società, finalizzato alla comunicazione di violazioni di leggi, violazioni del Modello rilevazioni di pericoli, frodi (reali o potenziali) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, gli azionisti, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente.



2. PREMESSA

La presente Parte Speciale, dedicata alla prevenzione dei reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, astrattamente configurabili nella realtà ESI;
- identificazione dei processi ed attività aziendali di ESI a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di risk assessment condotte (c.d. **Processi Sensibili**).
- **Per ciascun Processo Sensibile** viene inoltre fornita la **descrizione sintetica delle attività riconducibili al Processo Sensibile**, nonché illustrate le **esemplificazioni più significative delle fattispecie di reato potenzialmente associabili alla realtà ESI**;
- delineazione dei **principi di comportamento e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle attività entro i Processi Sensibili, ad integrazione del sistema etico e delle regole di comportamento delineati al Capitolo 4.3 della Parte Generale del presente Modello;
- per **ciascun Processo Sensibile, o per categorie omogenee di processi**, viene infine fornita la previsione di **principi specifici di comportamento e di controllo**, coerentemente con i principi ispiratori definiti all'interno del Capitolo 4 della Parte Generale, ed al fine di rappresentare aspetti peculiari delle componenti del sistema di controllo interno rilevanti ai fini della disciplina del/i Processo/i.



3. LE FATTISPECIE DI REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES DEL DECRETO)

L'articolo 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (recante “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 è irregolare”) ha introdotto nel Decreto l'articolo 25-duodecies, rubricato “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” prevedendo la responsabilità amministrativa degli enti per il reato previsto dall'art. 22, comma 12-bis del D.lgs. n. 286/1998 (Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero).

Di seguito si indica la fattispecie penale richiamata dall'art. 25 duodecies del Decreto.

- **Articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – 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 5000,00 euro per ogni lavoratore impiegato.
12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 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 (NDR: ovvero a “situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”).



4. PROCESSI SENSIBILI

Con riferimento specifico ai reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai fini della presente Parte Speciale, i Processi Sensibili possono essere distinti in:

1. Selezione e assunzione delle risorse umane.

Eventuali integrazioni dei suddetti Processi Sensibili a rischio potranno essere richieste a cura dell'Organismo di Vigilanza della Società, al quale viene dato mandato di identificare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi affinché l'Organo Dirigente della Società provveda a modificare e/o integrare conseguentemente il Modello.

Di seguito, per ciascun Processo Sensibile, verranno fornite in particolare:

- la descrizione sintetica del Processo Sensibile;
- la delineazione dei reati che potrebbero essere astrattamente commessi nell'ambito del Processo."

#	Processo Sensibile	Descrizione del processo	Reati ipotizzabili
1	SELEZIONE E ASSUNZIONE DELLE RISORSE UMANE	Per la descrizione del processo di rimanda alla Parte Speciale A "Reati contro la Pubblica Amministrazione"	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Tale fattispecie di reato potrebbe astrattamente realizzarsi qualora il datore di lavoro di ESI consapevolmente occupi alle proprie dipendenze tre lavoratori con permesso di soggiorno scaduto o non rinnovato.



5. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA E COMPORTAMENTO E DI ASSETTO DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La presente sezione illustra le regole di condotta generali e di comportamento, nonché di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo che, unitamente ai principi definiti al Capitolo 4 della Parte Generale in materia di componenti del sistema di controllo preventivo ed ai principi specifici sanciti nel paragrafo 6 dovranno essere seguite dai Destinatari al fine di prevenire il verificarsi del reato descritto nel Paragrafo 3.

La presente Parte Speciale “O” prevede l’espresso **divieto** – a carico dei Destinatari del presente Modello - di porre in essere comportamenti:

- tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 duodecies del Decreto);
- che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarle;
- non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

In particolare, i Destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla assunzione e gestione delle risorse umane;
- b) non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato 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” (di seguito “Testo Unico Immigrazione”) e, in generale, dalla normativa sulla immigrazione;
- c) rispettare le eventuali policy adottate dalla Società contenenti i principi cui attenersi al fine di non violare le prescrizioni anche procedurali previste dalla normativa sull’immigrazione;
- d) verificare, per il tramite di pareri legali o di altri professionisti, l’eventualità che una condotta della Società possa configurare un reato previsto dal Testo Unico Immigrazione.



6. PRINCIPI SPECIFICI E COMPONENTI DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con riferimento ai Processi Sensibili rappresentati nel Capitolo § 4 della presente Parte Speciale vengono illustrati di seguito i principi specifici delineati al fine di disciplinare le attività realizzate nell'ambito di ciascun Processo Sensibile o per categorie omogenee di processi.

6.1 Protocolli specifici relativi alle Attività Sensibili di seguito richiamate:

- SELEZIONE E ASSUNZIONE DELLE RISORSE UMANE

I Destinatari coinvolti nel suddetto Processo sensibile devono:

- in caso di assunzione di cittadini di paesi terzi già in possesso del permesso di soggiorno, verificare l'esistenza e validità di quest'ultimo, unitamente alla ulteriore documentazione utile per perfezionare l'assunzione;
- in caso di assunzione di cittadini di paesi terzi non in possesso del permesso di soggiorno, la Società dovrà provvedere:
 - a) alla richiesta nominativa di nulla osta (autorizzazione all'assunzione) da presentare presso l'ufficio della Prefettura competente territorialmente;
 - b) a consegnare il nulla osta, una volta rilasciato, al cittadino che si intende assumere, affinché lo stesso possa richiedere ai competenti uffici il rilascio del visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato e quindi, a seguito dell'ingresso in Italia, il permesso di soggiorno;
 - c) a farsi consegnare il permesso di soggiorno o la copia della domanda di rilascio del permesso di soggiorno presentata all'ufficio postale e la relativa ricevuta;
 - d) ad archiviare copia della documentazione di cui al punto c) che precede unitamente al contratto di soggiorno e lavoro;
 - e) a provvedere alle comunicazioni previste per legge al Centro per l'impiego e agli altri Enti competenti, assicurando che le informazioni trasmesse siano veritiere, complete e basate su idonea documentazione.
- mantenere monitorate 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 dalla Società di trasmettere alla Società qualunque comunicazione, lettera e richiesta proveniente dalle Autorità e uffici



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001

competenti (Questura, Prefettura, Centro per l'Impiego) in merito alla validità o scadenza del permesso di soggiorno;

- utilizzare quali intermediari per il reclutamento dei lavoratori esclusivamente Agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro, ai sensi del D.Lgs. n° 276 del 2003 (Legge Biagi);
- assicurare una corretta informativa e/o formazione dei Destinatari coinvolti nel Processo Sensibile sopraindicato circa la normativa a disciplina dell'assunzione di lavoratori di paesi terzi;
- i contratti con i terzi coinvolti nel Processo Sensibile (Consulenti del lavoro, terzi incaricati degli adempimenti amministrativi connessi alla gestione del personale ecc.) devono essere redatti secondo gli standard aziendali in uso e devono prevedere l'inserimento sistematico di una "clausola 231" in base alla quale il soggetto terzo dichiara di aver preso visione dei contenuti del Modello, del Codice Etico e di impegnarsi a rispettare le prescrizioni in essi esplicitate, a pena di risoluzione del contratto;
- i Destinatari coinvolti nel Processo Sensibile sono tenuti ad attenersi scrupolosamente alla documentazione organizzativa aziendale formalizzata con riferimento lo stesso;
- tutta la documentazione oggetto del presente Processo Sensibile (atti, verbali, contratti, ricevute, permessi di soggiorno ed altri documenti), in formato sia elettronico che cartaceo, deve essere archiviata e facilmente rintracciabile; in particolare deve essere assicurata la tracciabilità delle fonti/elementi informativi e deve essere curata l'archiviazione di tutta la relativa documentazione prodotta/ricevuta con riferimento alle attività propedeutiche e conseguenti alla presentazione della domanda di nulla osta all'assunzione di lavoratore straniero.