



Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Speciale

Sezione

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00		Adozione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1.1 Descrizione fattispecie di reato	4
1.2 Processi e attività sensibili	4
1.3 Principi di comportamento	4
1.4 Protocolli Specifici	5

1.1 Descrizione fattispecie di reato

La presente Sezione si riferisce ai reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Si descrivono a seguito le singole fattispecie di reato contemplate dall'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis D.Lgs 286/1998)

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 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.

1.2 Processi e attività sensibili

I processi e le attività sensibili ritenuti più a rischio per la Cooperativa sono principalmente:

Processi	Attività sensibili
Gestione delle risorse umane	Selezione e assunzione del personale. Gestione dei rapporti lavorativi/contrattuali con lavoratori. Gestione degli adempimenti relativi al personale.

I destinatari delle disposizioni contenute nella presente Sezione sono tutti i soggetti coinvolti nei processi sopra identificati.

1.3 Principi di comportamento

I principi di comportamento e le disposizioni della Parte Speciale si applicano a tutti gli amministratori, soci, dipendenti, collaboratori e fornitori/partner della Cooperativa che intervengono e sono coinvolti nei processi aziendali sopra identificati.

Lo scopo della Sezione è di:

- indicare protocolli e procedure da osservare per la corretta applicazione del Modello;
- fornire ai responsabili di area processo o funzione l'elenco dei flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere le attività di verifica e controllo.

Ai soggetti sopra indicati è richiesto di:

- osservare regole e principi del Codice Etico;
- osservare tutte le leggi, regolamenti e procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano la gestione delle poste contabili, gli adempimenti e le attività inerenti l'amministrazione della società, gli aspetti fiscali e tributari;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'assunzione di personale o, comunque, al suo impiego nella Cooperativa;
- considerare sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- verificare al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo che eventuali lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo;
- assicurarsi con apposite clausole contrattuali che eventuali soggetti terzi con cui la Cooperativa collabora (fornitori, consulenti, ecc.) si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello.

E' fatto esplicito divieto di:

- porre in essere comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente la fattispecie di reato prevista dall'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01
- porre in essere comportamenti in violazione delle norme comportamentali e delle procedure aziendali.

1.4 Protocolli Specifici

Ad integrazione del Codice Etico e dei principi sopra elencati sono stati adottati dalla Cooperativa alcuni protocolli specifici. I protocolli individuati siano essi formalizzati in apposite procedure aziendali o in norme, condotte, policy, etc. hanno lo scopo di fornire un maggiore dettaglio operativo alle funzioni aziendali che operano nei processi e attività a rischio di commissione dei reati ex. D.Lgs 231/2001.

A seguito per ciascun Processo e Attività sensibile si riporta l'elenco delle funzioni coinvolte, delle procedure e dei protocolli adottati e dei flussi informativi da inoltrare all' Organismo di Vigilanza:

Processo: Gestione delle risorse umane

Attività: Selezione e assunzione del personale. Gestione dei rapporti lavorativi/contrattuali con lavoratori. Gestione degli adempimenti relativi al personale.

Unità organizzativa/ Responsabile interno	Documenti/Procedure	Protocolli	Flussi Odv
Responsabile Risorse Umane/CDA/ Presidente	MANSIONARIO / RUOLI / RESPONSABILE RISORSE UMANE P06.01 – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Consegna "welcome book" all'atto dell'assunzione nel quale raccogliere codice etico, regolamenti interni, normative etc. Diffusione ai dipendenti del Modello e Codice Etico e periodica formazione D.lgs. 231/01.	Elenco annuale assunzioni, licenziamenti, provvedimenti disciplinari.