



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 della società

ASTEM S.p.A.

Parte speciale

Protocollo

**Reato di impiego di cittadini di paesi
terzi il cui soggiorno è irregolare**

e

intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro

rev. Dicembre 2024

Sommario

1. Premesse	3
2. Il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e quello di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro previsti dal d.lgs 231/2001	4
3. Funzione della parte speciale	9
4. Principi di riferimento generali	10
4.1. Il sistema organizzativo in generale	10
4.2. Principi generali di comportamento	10
5. Le attività sensibili relative al reato di impiego di cittadini irregolari e di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro ai fini del d.l. 231/01	11
5.1. Principi generali di controllo	11
6. Principi di riferimento relativi alle regolamentazione delle singole attività sensibili	12
7. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	15
8. Diffusione e informazione	16
9. Sanzioni	17

1. PREMESSE

Il presente Protocollo si riferisce ai reati di:

- 1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 2) intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro.

L'individuazione delle "aree di attività a rischio" ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ASTEM S.p.A..

Con specifico riferimento al reato di cui sopra, l'analisi del contesto aziendale di ASTEM S.p.A. ha consentito di identificare:

- (i) i potenziali reati associabili ad attività aziendali ritenute sensibili;
- (ii) le macro aree aziendali e i settori di attività ritenuti sensibili nonché gli ambiti, le funzioni, le attività e i processi a rischio reato (ossia quelle aree, funzioni, uffici, unità organizzative aziendali, processi, ecc. che pongono in essere attività critiche ed a rischio rilevanti ai fini della possibile commissione dei reati previsti nel Decreto 231);
- (iii) i potenziali enti pubblici coinvolti (a livello esemplificativo);
- (iv) le possibili modalità di realizzazione del reato e le possibili finalità della condotta illecita.

In proposito, per esigenze di brevità, si rinvia al documento "Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili".

2. I REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DI LAVORO PREVISTI DAL D.LGS 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. 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 previsto dal decreto.

A tal fine, si riporta di seguito la descrizione del reato richiamato dall'art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 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.*

L'art. 22 comma 12 d.lgs. 286/1998 prevede che *"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 5.000 Euro per ogni lavoratore impiegato"*.

La responsabilità amministrativa degli enti sussiste solo nelle ipotesi aggravate, disciplinate dal comma 12 bis), anch'esso introdotto con il d.lgs. 109/2012.

Tali circostanze aggravanti ad effetto speciale, tutte caratterizzate per la condizione di particolare sfruttamento, sussistono se:

- i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati sono minori in età lavorativa;
- i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis del codice penale.

Per le ipotesi di reato non circostanziato ex art. 22 co. 12 d.lgs. 286/1998, permane la responsabilità penale personale per l'autore (ed eventuali concorrenti) del reato.

Si evidenzia, inoltre, come il responsabile del reato, ad avviso della Giurisprudenza, sia non solo chi procede materialmente alla stipulazione del rapporto di lavoro, bensì anche chi, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, si avvalga dei lavoratori, tenendoli alle sue dipendenze e quindi occupandoli più o meno stabilmente in condizioni di irregolarità.

Nel tipizzare la nuova aggravante, il legislatore ha ripreso letteralmente la formulazione della circostanza aggravante ad effetto speciale prevista per il delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p. cui la nuova norma fa espresso riferimento alla lettera c), ove si prevede che la definizione delle "condizioni lavorative di particolare sfruttamento" è quella contenuta al co. 3 dell'art. 603 bis c.p., secondo cui comporta un aggravamento di pena "l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche della prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

La tecnica di rinviare all'art. 603 bis, per definire la nozione di sfruttamento non fornisce all'interprete un'indicazione contenutistica, quanto i due parametri da tenere in considerazione nello svolgere tale valutazione: la caratteristica della prestazione e le condizioni di lavoro.

*

Procurato ingresso illecito (art. 12 co. 3, 3-bis, 3-ter d.lgs. 286/1998)

“3. 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, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

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

3-bis. 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, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. 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:

- a. 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;*
- b. sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto”.*

Sotto il profilo soggettivo, i delitti di cui al comma 3 si configurano dopo la riforma del 2009 (L. n. 94/2009) quali reati a dolo generico. Il fine di profitto non costituisce più infatti, elemento di differenziazione tra le fattispecie ma circostanza aggravante delle ipotesi di favoreggiamento.

Il dolo è generico e consiste nella coscienza e volontà di commettere atti diretti a procurare l'ingresso.

Il soggetto deve anche rappresentarsi l'illegalità dell'ingresso, configurando la stessa una ipotesi di illiceità speciale.

Trattandosi di un delitto di attentato, in analogia con il tentativo, si dubita della sua compatibilità con il dolo eventuale

Per i delitti in esame sono previste, dai co. 3° bis e 3° ter dell'art. 12, alcune aggravanti speciali. L'aggravante di cui al c. 3-bis si applica solo all'ipotesi di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui al 3° co.

Per tutte le aggravanti speciali sopramenzionate (c. 3-bis e c. 3-ter) è esclusa, ai sensi del 3° co. quater, la possibilità del giudizio di bilanciamento con eventuali circostanze attenuanti.

*

Favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12 co. 5 d.lgs. 286/1998) - *“5. 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, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. 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”.*

La fattispecie di cui all'art. 12, comma 5 si configura al di fuori delle ipotesi criminose sopra menzionate e, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a carico di chiunque favorisca la permanenza dello straniero in Italia – in violazione delle disposizioni del t.u. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – al fine di trarre un ingiusto profitto dalla sua condizione di illegalità o nell'ambito delle attività punite a norma del medesimo art. 12. La suddetta norma,

quindi, punisce chiunque agevoli in qualsiasi forma la permanenza illegale dello straniero sul nostro territorio a fini di ingiusto profitto.

La disposizione mira a criminalizzare le condotte posteriori all'ingresso in Italia e distanti spazialmente e temporalmente dall'ingresso, così da costituire una norma di chiusura rispetto al 1° e 3° co..

Integra il delitto di favoreggiamento dell'immigrazione illegale degli stranieri nel territorio dello Stato anche il fatto di contrarre, verso corrispettivo in danaro, matrimonio con cittadino extracomunitario presente irregolarmente nel territorio dello Stato, al fine di fargli conseguire la cittadinanza italiana e così di consentirgli di restare in Italia.

In aggiunta, si riporta di seguito la descrizione del reato richiamato dall'art. 25-quinquies del d.lgs. 231/2001.

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) *recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;*
- 2) *utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.*

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) *la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) *la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) *la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*
- 4) *la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative 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 sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.*

La norma mira a reprimere il fenomeno del c.d. "caporalato".

Con tale termine si indicano genericamente forme di sfruttamento con metodi illegali dell'altrui attività lavorativa, spesso collegate a organizzazioni criminali. In tale nozione si fa rientrare sia la mera intermediazione illegale sia altre manifestazioni di illecito sfruttamento della manodopera, comprendenti anche l'uso della violenza e la violazione dei diritti fondamentali del lavoratore.

Prima dell'introduzione dell'art. 603 bis, il fenomeno del caporalato non era specificamente considerato in alcuna fattispecie delittuosa. Le forme più gravi di sfruttamento e violenza nei confronti dei lavoratori potevano essere ricondotte in alcune disposizioni del codice penale, come nei casi di riduzione in schiavitù, violenza privata, estorsione o lesioni personali, ma tutta la restante casistica di sfruttamento dell'altrui attività lavorativa rimaneva priva di adeguata tutela. Il fenomeno del caporalato era, infatti, considerato soltanto nell'art. 18, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 (c.d. legge Biagi), come modificato dal D.Lgs. 6.10.2004, n. 251; tale norma, tuttora vigente, si limita a prevedere alcune ipotesi contravvenzionali in caso di violazione delle condizioni soggettive ed oggettive entro le quali il citato decreto autorizza lo svolgimento da parte dei privati dell'intermediazione nelle prestazioni di lavoro e della somministrazione di

manodopera; la sanzione prevista è assai modesta, è soltanto a carattere pecuniario e consente di accedere all'oblazione ex art. 162. La riforma del mercato del lavoro ha, inoltre, determinato l'abrogazione delle più severe fattispecie di reato previste agli artt. 1 e 2, L. 23.10.1960, n. 1369 e, precedentemente, all'art. 27, L. 29.4.1949, n. 264.

Un'ulteriore ipotesi di reato applicabile al fenomeno del caporalato è contenuta all'art. 12, co. 3 ter, D.Lgs. 25.7.1998, n. 286, che stabilisce la pena detentiva, congiunta a quella pecuniaria, nei confronti di chi favorisca l'ingresso nel territorio dello Stato di stranieri clandestini allo scopo, tra l'altro, di reclutare persone da destinare allo sfruttamento lavorativo o al fine di trarne profitto, anche indiretto.

L'introduzione dell'art. 603 bis c.p. è avvenuta inserendo direttamente nel testo del D.L. 13.8.2011, n. 138 (convertito, con modificazioni, dalla L. 14.9.2011, n. 148), tra le misure a sostegno dell'occupazione, la nuova fattispecie di reato.

Dopo soli cinque anni dalla sua introduzione nel codice penale, il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro altrui è stato profondamente modificato dalla L. 29.10.2016, n. 199, recante «Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo» (pubblicata sulla G.U. n. 257 del 3.11.2016 ed entrata in vigore il 4.11.2016). La riforma normativa persegue l'obiettivo di rendere più efficace la repressione del fenomeno del caporalato e di superare le difficoltà applicative della previgente disposizione. Oltre alla riformulazione dell'art. 603 bis, all'introduzione della circostanza attenuante della collaborazione processuale di cui all'art. 603 bis.1 e alla previsione di una ipotesi speciale di confisca ai sensi dell'art. 603 bis.2, occorre segnalare l'inserzione dell'art. 603 bis tra i reati in relazione ai quali, in caso di accertata sproporzione tra reddito e patrimonio, è applicabile la c.d. confisca "allargata" di cui all'art. 12 sexies, D.L. 8.6.1992, n. 306 (art. 5) e la previsione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro come reato-presupposto per la responsabilità degli enti ai sensi dell'art. 25 quinquies, D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 (art. 6). Le vittime del caporalato sono state inserite tra coloro che possono accedere al Fondo per le misure antitratta di cui all'art. 12, L. 11.8.2003, n. 228 (art. 7, L. 26.10.2016, n. 199). Per i profili processuali della riforma v. infra par. 5.

La condanna del datore di lavoro per il delitto di cui all'art. 603 bis negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., è ostativa alla ammissibilità della richiesta di emersione del lavoro irregolare, disciplinata all'art. 103, D.L. 19.5.2020, n. 34.

La collocazione della fattispecie tra i delitti contro la personalità individuale indica il bene giuridico tutelato dalla norma nello *status libertatis* dei lavoratori, il cui sfruttamento nelle prestazioni di lavoro è configurato dal legislatore come forma di annullamento della personalità del singolo. La ratio della norma consente di escludere dall'ambito di applicazione della stessa le condotte di mera inosservanza di singole disposizioni normative che autorizzano lo svolgimento di attività di mediazione nel mercato del lavoro, che rimangono riconducibili nella residuale previsione di cui all'art. 18, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276.

La L. 26.10.2016, n. 199 ha riformulato la disposizione, tentando di semplificare la struttura del reato ed ampliando il novero dei soggetti attivi del reato non solo a chi svolga l'attività di illecita intermediazione (il caporale), ma anche a chi (in particolare, il datore di lavoro) si avvalga di manodopera sottoponendola a condizioni di sfruttamento ed approfittando del suo stato di bisogno.

Il vigente comma 1 della norma individua due distinte fattispecie:

1. il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento;
2. l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, con sottoposizione dei lavoratori a condizioni di sfruttamento.

In entrambi i casi la condotta deve essere realizzata approfittando dello stato di bisogno del lavoratore. Non è, invece, più richiesta la sussistenza di un'attività organizzata, con conseguente rilevanza penale anche di condotte poste in essere da un singolo o comunque da soggetti privi di stabile organizzazione di mezzi e di persone, ed è stato altresì eliminato il riferimento alla violenza, alla minaccia o all'intimidazione, quali necessarie modalità di realizzazione dello sfruttamento del lavoratore. La violenza e la minaccia sono ora considerate nella circostanza aggravante prevista al comma 2.

Lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, bensì come una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose.

L'approfittamento dello stato di bisogno dei lavoratori può ricavarsi dalla condizione di clandestinità degli stessi, che li rende disposti a lavorare in condizioni disagiate.

Il comma 3 della norma individua quattro situazioni che, per espressa valutazione legislativa, costituiscono indice di sfruttamento del lavoratore. Esse concernono:

- a. il rapporto tra la qualità e quantità del lavoro prestato e la retribuzione («la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»);
- b. le condizioni contrattuali («la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie»);
- c. la sicurezza nei luoghi di lavoro («la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro»);
- d. le condizioni di lavoro e di vita del lavoratore («la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti»).

L'elencazione degli indici di sfruttamento non ha carattere tassativo.

3. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Organi Sociali, dai Dipendenti, nonché dai Consulenti, come meglio definiti nella parte generale, coinvolti nelle fattispecie di attività sensibili.

Obiettivo della presente parte speciale è garantire che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione del reato indicato nel paragrafo precedente.

Nella parte generale sono stati richiamati i principi ispiratori della normativa e i presidi principali per l'attuazione delle vigenti disposizioni in materia.

In questa parte speciale sono individuati i principi di riferimento per la costruzione del Modello, specificamente previsti in relazione alle fattispecie di attività sensibili individuate al fine di prevenire la commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI

4.1. Il sistema organizzativo in generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni direttamente o indirettamente attinenti alla gestione e all'utilizzo dei sistemi informativi aziendali, i Dipendenti e gli Organi Sociali devono adottare e rispettare:

- 1) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- 2) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e controllo di gestione di ASTEM S.p.A.;
- 3) il sistema disciplinare;
- 4) in generale, la normativa applicabile.

In particolare, ai fini del presente Protocollo, si recepiscono tutte le regole e tutti i principi contenuti nei seguenti documenti che devono intendersi, pertanto, quivi integralmente trascritti:

- a) le disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) le previsioni dello Statuto sociale;
- c) il Codice etico;
- d) le norme generali emanate ai fini del D.Lgs. 231/01;
- e) le verbalizzazioni, le deliberazioni e le eventuali risoluzioni degli organi previsti dai sistemi di Governance in essere;
- f) le procedure interne introdotte dal modello organizzativo e necessarie a mitigare il rischio di reato;
- a) le disposizioni di servizio (circolari) emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

4.2. Principi generali di comportamento

La presente parte speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (in via diretta) e dei lavoratori dipendenti e dei consulenti di ASTEM S.p.A. (limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e agli obblighi contemplati nelle specifiche clausole contrattuali) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-duodecies e 25-quinquies del d.lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure aziendali applicabili alla presente parte speciale.

5. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DI LAVORO AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

Le attività sensibili individuate, in riferimento al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25-duodecies e al resto di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro, richiamato dall'art. 25-quinques del d.lgs. 231/2001, sono le seguenti:

- (i) ***Procedure di assunzione del personale***
- (ii) ***Affidamento servizi e appalti a imprese terze***

5.1. Principi generali di controllo

I Principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

- **segregazione delle attività:** si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- **esistenza di procedure/norme/circolari:** devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma devono:
 - (i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
 - (ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- **tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

6. PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLE REGOLAMENTAZIONE DELLE SINGOLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente paragrafo 4, oltre che dei principi generali contenuti nella parte generale del presente Modello e dei principi generali di controllo di cui al paragrafo 5.1, nel disciplinare le fattispecie di attività sensibili di seguito descritta, dovranno essere osservati anche i seguenti principi di riferimento.

(iii) Procedure di assunzione del personale

(iv) Affidamento servizi e appalti a imprese terze

La non rilevante dimensione dell'organico di ASTEM S.p.A. rende remota la commissione diretta dei reati in questione.

Il tema potrebbe estendersi ai principali rapporti tra ASTEM S.p.A. ed i principali appaltatori, con particolare riferimento alla gestione del verde pubblico, nel quale si può rilevare (seppur limitatamente) concentrazione di personale dell'appaltatore.

Presso ASTEM S.p.A. si svolgono selezioni pubbliche di personale le quali, per numeri di nuovi assunti non rilevanti in valore assoluto, non possono che svolgersi nel rispetto degli artt. 19 e 25 D.Lgs. 175/2016, degli artt. 35 e 35 bis D.Lgs. 165/2001, del DPR 487/1994 (cui si rinvia per i dettagli) e del futuro regolamento aziendale di selezione del personale.

Inoltre, ASTEM S.p.A. individua i propri fornitori a mezzo delle procedure pubblicistiche di appalto ex D.Lgs. 50/2016 e Linee Guida ANAC 4, il che di per sé costituisce presidio (come per la selezione del personale di cui sopra) alla teorica commissione di reati contro la responsabilità individuale.

Il presidio diretto, per ASTEM S.p.A., si fonda dunque su quanto sopra, con particolare riferimento alla coerente programmazione delle selezioni previste, alla progettazione degli atti di selezione ad evitare che essi siano volti al mancato rispetto dei diritti dei candidati (anche se concretamente il maggior rischio è che detti atti siano orientati a vantaggio di alcuni candidati, la cui assunzione potrebbe più realisticamente costituire la contropartita di fatti di corruzione a vantaggio della Società di cui all'art 25 D.Lgs. 231/2001, rispetto al caso di cui alla presente famiglia di reati), alla nomina della commissione nel rispetto delle regole già sopra citate, alla verifica che quest'ultima applichi rigidamente le regole di ammissione e di valutazione previste negli atti di selezione, alla coerente verifica dei requisiti in capo agli aggiudicatari della selezione rilevante ed improbabile casistica, è costituito dalla verifica di coerenza nelle selezioni del personale.

Il presidio, per cautela, da svolgersi presso gli appaltatori, è la verifica, anche a campione e/o a mezzo di richieste, della numerosità dell'organico presente in relazione a quello indicato dall'elenco fornito dall'appaltatore a ASTEM S.p.A., oltre alla verifica sulla modalità e sulla regolarità di reclutamento del personale, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, in somministrazione lavoro.

Si rinvia nello specifico ai principi previsti nel protocollo resti contro la Pubblica Amministrazione per quanto riguarda le procedure:

- di assunzione del personale;

- di affidamento di servizi e appalti a soggetti terzi.

In aggiunta, oltre a quanto stabilito in maniera dettagliata dai Principi generali di controllo, ai fini della prevenzione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro, la regolamentazione dell'attività prevede l'espresso obbligo a carico dei soggetti coinvolti nelle attività di selezione e assunzione del personale, nonché dei responsabili delle divisioni aziendali di:

- 1) 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 in Società;
- 2) assicurare che il processo di assunzione sia motivato da effettive necessità aziendali, che sia condotto in maniera trasparente e documentabile e che sia basato su criteri non arbitrari e quanto possibile oggettivi;

Nello specifico è fatto assoluto divieto di:

- i. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- ii. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge;
- iii. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate sopra indicate, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

- a) i lavoratori assunti direttamente da ASTEM S.p.A. a tempo determinato o indeterminato, compresi gli stagionali e gli interinali devono fornire copia del codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno, passaporto e più segnatamente quanto eventualmente indicato nella documentazione consegnata all'aspirante lavoratore al momento della valutazione ai fini dell'assunzione da parte della Società;
- b) qualora la Società si avvalga di somministrazione di manodopera, ASTEM S.p.A. dovrà chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;
- c) qualora la Società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso officine e/o cantieri propri, ASTEM S.p.A. dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operante;
- d) tutta la documentazione relativa al lavoratore deve essere custodita dalla Società in apposito archivio o database, nel rispetto delle normative in tema di trattamento dati personali;
- e) in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso cantieri di ASTEM S.p.A. deve essere esplicitamente indicato, tra i vari obblighi a carico della appaltatrice o del somministratore, quello di verificare che ogni lavoratore extracomunitario sia munito di regolare permesso di soggiorno in corso di validità;

- f) inoltre, se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati a ASTEM S.p.A., dovrà trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo;
- g) la Società effettua un controllo in loco sull'identità del lavoratore proveniente da ditte appaltatrici o somministrato;
- h) per quanto riguarda i controlli in loco, i dipendenti delle ditte appaltatrici, impiegati presso la Società, devono avere un badge di riconoscimento della ditta appaltatrice di appartenenza;
- i) allorché la Società effettuasse lavori presso cantieri o sedi di terzi, generalmente l'accesso alle aree di cantiere è pregiudizialmente filtrato dalla necessità di disporre di un badge di accesso personale rilasciato dall'azienda committente ai singoli lavoratori: conseguentemente, la Società sensibilizzerà i propri lavoratori sull'utilizzo corretto e sulla custodia di tale badge di accesso.

7. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fermo restando il potere discrezionale di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività di ASTEM S.p.A. potenzialmente a rischio di compimento del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, che sia incluso nel piano di lavoro approvato dall'Organismo stesso, in funzione della valutazione del rischio assegnata in sede di predisposizione del Modello e nel corso dei suoi successivi aggiornamenti.

Tali controlli sono diretti a verificare la conformità dei comportamenti in relazione ai principi espressi nel presente documento e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate 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.

L'Organismo di Vigilanza riferisce di detti controlli all'Organo Amministrativo.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

In relazione a tutto quanto sopra, ASTEM S.p.A. assicura ampia diffusione alle procedure stabilite nel presente Protocollo e nei documenti relativi e connessi ed un'adeguata formazione di base verso tutte le funzioni interessate in merito.

9. SANZIONI

La mancata osservanza delle procedure e dei principi a presidio delle attività aziendali e nel presente Protocollo è sanzionata secondo quanto previsto nel sistema disciplinare adottato da ASTEM S.p.A.