



PARMAINFANZIA S.P.A.

Sede Legale in Parma (PR), Strada Budellungo n. 45/A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte speciale G

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

ai sensi del art. 25-duodecies ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Parmainfanzia S.p.A. (di seguito la "Società" o "Parmainfanzia") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm. e ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2021 ed aggiornato in data 27/03/2024 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

	Reato Di Impiego Di Cittadini Di Paesi Terzi II Cui Soggiorno E' Irregolare	P.S. G Ed. 7 – 02/2024 Pagina 2 di 6
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

INDICE

1. LA TIPOLOGIA DEI DELITTI TRATTATI	3
2. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	3
3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE.....	3
4. PRINCIPI DGENERALI DI COMPORTAMENTO	4
5. PROTOCOLLI SPECIFICI	4
6. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	5



1. LA TIPOLOGIA DEI DELITTI TRATTATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale si indica, di seguito, la tipologia di reato in essa contemplato, riportato nell'articolo della norma di legge di seguito specificata.

- art. 25-duodicies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. n. 286/1998)

L'art. 25-duodecies ex D. Lgs. 231/2001 cita quanto segue:

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Con riferimento all'ente, i soggetti che potranno assumere rilievo al fine di individuare efficaci sistemi di controllo per prevenire la commissione del reato presupposto in esame saranno tendenzialmente quelli indicati nell'art. 5 co. 1 lett. a); potrebbe essere ravvisabile anche una responsabilità a titolo di concorso nell'illecito dei soggetti sottoposti di cui alla lett. b).

Trattandosi di un delitto è richiesto in capo all'autore l'elemento soggettivo del dolo. Pertanto, è necessario accertare la consapevolezza della condizione di irregolarità del lavoratore sul territorio nazionale.

Secondo la più recente giurisprudenza (Cass. pen. 18.5.2011 n. 25615), il reato di cui all'art. 22 del D. Lgs. 286/98 risulta integrato anche dall'occupazione (non formalizzata e, quindi, soltanto) di fatto del lavoratore (è il caso del lavoro cd. "irregolare" o "nero").

Pur in assenza di una chiara previsione normativa sul punto, la dottrina ritiene che per integrare la fattispecie aggravata di cui al co. 12-bis della norma in parola, sia sufficiente la verificazione di una delle tre ipotesi descritte nelle lett. a) b) e c).

2. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

In via generale si possono identificare le seguenti aree di rischio:

- risorse umane.

In dettaglio, per la macro area sopra riportata, si possono configurare le seguenti aree:

- risorse umane:
 - attività relative alla ricerca, selezione e assunzione del personale dipendente.

3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Le prescrizioni contenute nella presente parte speciale si applicano a tutte le funzioni coinvolte nella gestione delle risorse umane e a tutti coloro che hanno funzioni nelle aree di rischio dettagliate al punto 2 della presente Parte Speciale.



L'area a rischio è normalmente quella inerente alle "risorse umane"; tutta, i protocolli e le procedure finalizzate ad impedire l'integrazione del reato in parola dovranno riguardare ogni altra area, ufficio, unità produttiva, organo o personale dell'ente coinvolti nella decisione/gestione di qualsiasi adempimento previsto in materia di assunzione di lavoratori dipendenti (o di adibizione concreta ad attività lavorativa di soggetti) provenienti da Paesi extra UE (per i quali dunque è requisito indispensabile il possesso di un valido e regolare permesso di soggiorno ai sensi della normativa sull'immigrazione, D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 e successive modificazioni).

4. PRINCIPI DGENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i processi sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti e al codice di condotta di Parmalinfanzia S.p.A. nonché alle procedure aziendali, ai valori e alle regole contenute nel Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La presente parte speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Parmalinfanzia S.p.A. (e dei destinatari della parte speciale G, Dipendenti, e Consulenti/Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) 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 sopra considerate;
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente parte speciale.

La presente parte speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- 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;
- 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:

- assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- 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;
- assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

5. PROTOCOLLI SPECIFICI

Parmalinfanzia S.p.A. adotta metodologie per la gestione del personale atte a garantire la conformità alla legislazione applicabile al fine di non assumere personale il cui permesso di soggiorno sia scaduto o irregolare.

Il sistema dei controlli perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dai Codici di Comportamento consiste nell'assumere informazioni, anche presso le Autorità competenti in ordine alla validità dei titoli di soggiorno ed il possesso dei requisiti in generali per il lavoro da parte dei candidati extracomunitari in lizza per l'assunzione.

Gli standard di controllo individuati per specifiche attività sensibili allo scopo che non si incorra in alcuna delle fattispecie delittuose di cui all'art. 25-duodecies del Decreto vengono realizzati sia a



mezzo di controllo preventivo con previe informative anche presso le Autorità competenti in ordine alla validità dei titoli di soggiorno ed il possesso dei requisiti in generale per il lavoro da parte dei candidati extracomunitari in lizza per l'assunzione, sia a mezzo di controlli successivi periodici sul permanere dei requisiti di validità dei permessi di soggiorno degli Stranieri Extracomunitari assunti ed impiegati in Società.

Nello specifico si fa riferimento alla procedura di assunzione e gestione del personale.

Tutti i destinatari della “parte speciale G” devono attenersi rigorosamente alle prescrizioni sopra riportate.

6. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza saranno diretti a verificare la conformità delle attività aziendali 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.

In particolare, l'O.d.V. deve verificare che le strutture della Società, a qualsiasi titolo coinvolte nel processo di selezione, assunzione ed adibizione al lavoro di lavoratori provenienti da Paesi extra – UE, osservino i protocolli e le procedure che l'ente ha previsto in materia nonché, comunque, le disposizioni di legge esistenti in materia ed il codice etico.

Per lo specifico caso di lavoratori stranieri che provengono da Paesi extra – UE, verificare che le funzioni aziendali interessate, in aggiunta a quanto previsto in punto selezione cd assunzione del personale:

- accertino la cittadinanza del (candidato) lavoratore straniero;
- acquisiscano copia del suo permesso di soggiorno in corso di validità;
- monitorino, per l'intera durata del periodo di assunzione, che il suo permesso di soggiorno sia sempre valido, non revocato ed eventualmente (ove scaduto) che di esso sia stato tempestivamente richiesto il rinnovo in grado di coprire l'intera durata del contratto di lavoro subordinato.

In caso di lavoratori stranieri che provengono da Paesi extra – UE distaccati, somministrati o che prestino attività in forza di un contratto, si verifica:

- l'esistenza di procedure dell'appaltatore in relazione al reato della presente parte speciale;
- verifica a campione dei permessi di soggiorno dei lavoratori stranieri.



**Reato Di Impiego Di Cittadini Di Paesi Terzi II
Cui Soggiorno E' Irregolare**

P.S. G

Ed. 7 – 02/2024

Pagina 6 di 6