

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

DI

SANITASERVICE ASL BR s.r.l. **Società Unipersonale della ASL di Brindisi**

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte dell'ASL BR ai sensi dell'art. 2497 e ss. Codice Civile



PARTE SPECIALE G

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI **IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

(aggiornato al decreto legislativo n. 109 del 2012 e modificato dal D.L. n. 20/2023)

1. **La tipologia dell'illecito rilevante (Art. 25 – duodecies)**

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il d.lgs. 16 luglio 2012 n. 109 che ha dato attuazione alla direttiva 2009/52/CE, e ha introdotto norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

La norma ha inoltre introdotto nel Decreto il nuovo art. 25-duodecies, intitolato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha esteso la responsabilità dell'ente anche al delitto previsto dall'art. 22 comma 12 bis del d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286.

Tale articolo (a sua volta modificato dal d.lgs. 109/2012) punisce la condotta del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, se: (i) i lavoratori sono in numero superiore a tre, (ii) sono minori in età lavorativa, (iii) sono sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento ai sensi dell'art. 603-bis comma 3 c.p. (ossia sono esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

È prevista la sanzione pecuniaria da 100 a 250 quote, entro il limite di Euro 150.000, in relazione alla commissione del delitto.

L'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente anche per il reato di cui art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [modificato dal D.L. n. 20/2023]. Le Disposizioni contro le immigrazioni clandestine sono state inoltre ulteriormente modificate dal decreto legge n. 20/2023.

2. **Valutazione delle Aree di Rischio**

Sanitaservice impiega alle proprie dipendenze lavoratori stranieri ma non minori di età e con regolare permesso costantemente rinnovato. Il rischio di commissione del reato di cui alla presente Parte Speciale rileva per la Società anche quando il permesso è scaduto e non è stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure quando revocato o annullato.

Quindi anche se Sanitaservice effettua controlli periodici su validità dei permessi di soggiorno e non solo al momento dell'assunzione, quanto meno da un punto di vista astratto, il rischio sussiste.

La Società ha deciso di dedicare al reato di impiego di personale irregolare una specifica parte speciale per dettare alcune norme generali di comportamento, cui i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi, per sottolineare ulteriormente il rispetto della persona, che costituisce uno dei principi cardine del Codice Etico e di comportamento adottato dalla Società.

A tal fine, si precisa il c.d. reato di "caporalato" previsto dall'art. 603 bis c.p. ("Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") essendo stato incluso nell'ambito dei reati presupposto, la Società, dato il richiamo indiretto a tale reato contenuta nell'art. 22 comma 12 bis del d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286 (a sua volta richiamato dal nuovo art. 25 duodecies del Decreto), ha deciso di dettare anche in relazione a tale condotta, ad ulteriore tutela della correttezza del proprio operato in tema di assunzioni, alcuni principi specifici di comportamento.

L'area eventualmente a rischio di commissione del reato in esame è quella relativa all'assunzione e gestione del personale, affidata alla Direzione Risorse Umane.

3. Principi Generali di Comportamento

Sanitaservice si impegna al rispetto dei seguenti principi generali e regole di comportamento, che costituiscono adempimenti richiesti anche a tutti i Destinatari del Modello:

- astenersi da comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra descritte;
- astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- è fatto assoluto divieto di impiegare lavoratori stranieri del tutto privi del permesso di soggiorno, o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale;
- verificare in sede di assunzione di lavoratori stranieri il rilascio in loro favore di valido documento di soggiorno che li abiliti a prestare lavoro in Italia;
- in caso di assunzione di lavoratori stranieri, verificare periodicamente la regolarità del documento di soggiorno, verificando altresì che il lavoratore abbia tempestivamente provveduto alla richiesta di rinnovo prima della sua scadenza;
- è fatto divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale per il tramite di intermediari per il reclutamento del lavoro che non siano le Agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro;
- verificare, in caso di ricorso alle Agenzie autorizzate dal Ministero del lavoro per il reclutamento del personale, il rispetto della normativa vigente in merito alla corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali, attraverso l'obbligo a carico di tali Agenzie, e pena la risoluzione del rapporto con la Società, di fornire idonea documentazione comprovante l'adempimento dei relativi obblighi retributivi e previdenziali;
- nei contratti con i collaboratori esterni, deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico.

Chiunque rilevi una gestione anomala nella selezione del personale è tenuto a informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Le attività sopradescritte vengono svolte in conformità alle responsabilità previste nel mansionario o negli ordini di servizio indirizzati ai dipendenti coinvolti nell'ambito del processo in oggetto, nonché in coerenza ai principi generali di comportamento/controllo e secondo quanto indicato nelle procedure interne.

4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi

L'OdV verifica che le procedure operative aziendali diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenute nella presente Parte Speciale G. La presente Parte Speciale G e le procedure operative aziendali che ne danno attuazione sono costantemente aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve essere

tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. A tal fine Sanitaservice predispone una scheda di evidenza per agevolare le comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza così come specificato nella Parte Generale.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I flussi informativi sono organizzati sulla base delle richieste formulate da parte dell'Organismo di vigilanza ai responsabili delle aree sensibili, fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del Modello).

È compito dell'OdV:

- a) svolgere verifiche periodiche sul rispetto della presente Parte Speciale e valutare periodicamente la sua efficacia a prevenire la commissione dei reati di cui all'art. 25-duodecies del Decreto. A tal fine, l'OdV condurrà controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati contro la personalità individuale, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere;
- b) proporre e collaborare alla predisposizione delle procedure di controllo relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree a rischio individuate nella presente Parte Speciale;
- c) proporre la necessità o la semplice opportunità di un aggiornamento del Modello, indicando all'Organo Amministrativo le opportune integrazioni e le misure ritenute necessarie al fine di preservare l'adeguatezza e/o l'effettività dello stesso.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Di seguito l'estratto della tabella dei flussi verso l'OdV:

<u>REATI CONTRO L' IMPIEGO DI IMMIGRATI IRREGOLARI</u>			
Attività di riferimento	Flusso informativo all'ODV	Referente	Periodicità
Assunzioni o bandi di gara a cui partecipano immigrati con permesso di soggiorno	- Elenco nuove persone assunte e controlli sui documenti presentati - Elenco delle persone immigrate e scadenze dei relativi permessi di soggiorno	Risorse Umane	Annuale
Gestione del personale	- Elenco eventuali sanzioni irrogate a tutti i dipendenti indipendentemente dalla tipologia di contratto	Risorse Umane	Annuale
