

ETAMBIENTE S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO EX  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE SPECIALE N

REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO  
È IRREGOLARE  
(ART. 25 DUODECIES)

ETAMBIENTE S.P.A.  
VIA DI ROCCA TEDALDA, 435 - 50136 – FIRENZE (FI)  
PARTITA IVA: 06870020481

## **INDICE**

<b>LE FATTISPECIE DI REATO.....</b>	<b>3</b>
<b>IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO .....</b>	<b>4</b>
<b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>PROCEDURE DI CONTROLLO .....</b>	<b>6</b>

## LE FATTISPECIE DI REATO

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamati dagli art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare riporta le singole fattispecie di reato considerate rilevanti per la responsabilità amministrativa di **ETAmbiente S.p.A.** Individua inoltre le cosiddette Attività “Sensibili” (quelle dove è teoricamente possibile la commissione del reato e che sono state individuate nell’ambito dell’attività di analisi dei rischi) specificando i principi comportamentali e i presidi di controllo operativi per l’organizzazione, lo svolgimento e la gestione delle operazioni svolte nell’ambito delle sopracitate Attività “Sensibili”.

In considerazione dell’analisi dei rischi effettuata, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale di **ETAmbiente S.p.A.** i seguenti reati:

- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 22 COMMA 12 BIS D. LGS. 286/1998)**

Tale reato si configura qualora il soggetto che riveste la qualifica di datore di lavoro occupi 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, o sia stato revocato o annullato, laddove ricorrano le specifiche circostanze aggravanti previste dall’art. 22, comma 12-bis, del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286, quali:

- a) Se i lavoratori occupanti 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 cui al terzo comma dell'articolo 603-bis, c.p.

In particolare, le condizioni lavorative di cui al punto c) che precede riguardano l’esposizione dei lavoratori a situazioni di grave pericolo con riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

## **IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO**

Le attività che la Società ha individuato come sensibili, nell'ambito del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, sono di seguito riportate:

- Assunzione e gestione di personale dipendente extra-comunitario, in particolare con riferimento alle seguenti attività:
  - richiesta e verifica del permesso di soggiorno;
  - monitoraggio e rinnovo del permesso di soggiorno;
  - verifica dei limiti di età;
  - verifica delle condizioni di lavoro.

## **PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui alla Parte Generale del Modello Organizzativo ex D. Lgs.231/2001 e del Codice Etico adottato dalla Società, nello svolgimento delle attività sensibili sopra citate, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento e controllo.

In via generale, è fatto espresso divieto, di assumere dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all'interno del territorio nazionale.

## PROCEDURE DI CONTROLLO

Inoltre, ad integrazione della regola comportamentale di carattere generale indicata in precedenza, si riportano di seguito ulteriori presidi di controllo operativi a prevenzione della commissione del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, con particolare riferimento al processo sensibile/strumentale alla commissione dei reati quale:

- Gestione delle risorse umane

Di seguito sono indicati i presidi di controllo operativi, relativi ai processi sensibili/strumentali all'interno dei quali potrebbero potenzialmente essere perpetrati, i reati sopra elencati.

### **Gestione delle risorse umane:**

- Il Responsabile HR gestisce correttamente e tempestivamente tutti gli adempimenti con gli Enti Pubblici competenti previsti da legge per l'assunzione di personale extracomunitario;
- Il Responsabile HR verifica la posizione di regolare permesso di soggiorno del neoassunto e/o il rinnovo del permesso di soggiorno secondo i termini di scadenza indicati dalla legge;
- Il Responsabile HR effettua attività di verifica e monitoraggio dei permessi di soggiorno dei dipendenti provenienti da paesi extracomunitari, in particolare per quanto riguarda le date di scadenza ed i termini di rinnovo;
- Il Responsabile HR cura l'archiviazione e la tracciabilità di tutte le attività afferenti alla verifica e al monitoraggio in merito ai permessi di soggiorno.