



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001  
DI  
GROUPE SEB ITALIA S.P.A.**

**\*\*\*\*\***

**PARTE SPECIALE E**

**I REATI CONNESSI ALLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO  
O DELL'OCCUPAZIONE ILLEGALE DI CITTADINI STRANIERI**

## Funzione della Parte Speciale E

La presente Parte Speciale E ha l'obiettivo di illustrare i criteri e di regolamentare ruoli, responsabilità e norme comportamentali cui i Destinatari (come definiti nella Parte Generale), devono attenersi nella gestione delle attività a rischio connesse con le fattispecie di reato previste dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001 e dall'art. 22, comma 12-*bis*, d.lgs. 286/1998, nel rispetto dei principi di trasparenza, tempestività, collaborazione nonché tracciabilità delle attività.

Nello specifico, la presente Parte Speciale E ha lo scopo di:

1. definire le procedure che i dipendenti ed i collaboratori della Società (come definita nella Parte Generale) devono osservare al fine di applicare correttamente le prescrizioni del Modello (come definito nella Parte Generale);
  2. supportare l'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato nella sua capacità di Datore di Lavoro, i Delegati del Datore di Lavoro, nell'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.
- 
1. **Le fattispecie di reato di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo ovvero esso sia stato revocato o annullato (art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001 e art. 22, comma 12-*bis* d.lgs. 286/1998)**

La presente Parte Speciale E si riferisce alla fattispecie di reato prevista dall'art. 22, comma 12-*bis*, d.lgs. 286/1998 e richiamata, ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001.

A seguire è riportata la tipologia di reato potenzialmente rilevante ai sensi di quanto previsto dall'art 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001:

**Impiego di Lavoratori Stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo ovvero sia stato revocato o annullato:** reato previsto dall'art. 22, comma 12-*bis*, del d.lgs. 286/1998<sup>1</sup>, e costituito dalla condotta del datore di lavoro che abbia occupato alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il permesso sia scaduto e

---

<sup>1</sup> Art. 22 d.lgs. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato)

(...)

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 sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-*bis* del codice penale.

del quale non sia stato chiesto il rinnovo ovvero sia stato revocato o annullato, i quali siano:

- a) in numero superiore a tre;
- b) minori in età non lavorativa;
- c) sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento previste dall'art. 603-*bis*, comma 3, c.p.<sup>2</sup>.

**2. Attività sensibili nell'ambito del reato di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo ovvero quest'ultimo sia stato revocato o annullato**

Attività sensibili rispetto alla commissione del reato di impiego di lavoratori stranieri irregolari, commessi con violazione delle norme del d.lgs. 286/1998 (T.U. sull'Immigrazione), sono rappresentate in linea teorica, presso la Società, da tutte le attività di assunzione e selezione del personale dipendente.

In considerazione della struttura della Società, delle attività svolte dalla stessa e dei controlli attivati sia da GSI su base locale sia a livello di gruppo, il profilo di rischio di commissione dei reati oggetto della presente Parte Speciale E può ritenersi di bassa entità.

**3. Principi procedurali per la prevenzione dei rischi di commissione dei reati sopra descritti, in relazione alla realtà aziendale della Società**

---

<sup>2</sup> **Art. 603-bis c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)**

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

2. Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze: 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposto settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

3. 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 intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche della prestazione da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Di seguito sono elencati alcuni dei principi di carattere generale applicabili ai Destinatari del Modello.

- I E' fatto assoluto divieto di impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo.
- II Al fine di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato o stagionale con un cittadino extracomunitario residente all'estero, è sempre necessario che l'Amministratore Delegato (in veste di Datore di Lavoro ai sensi della normativa applicabile) presenti una specifica richiesta di nulla osta, ossia di autorizzazione all'assunzione presso ogni Prefettura - Ufficio territoriale del governo per il luogo in cui l'attività lavorativa dovrà effettuarsi.
- III Il Datore di Lavoro deve osservare la procedura prevista dal Ministero dell'Interno per la compilazione e l'invio della domanda volta all'ottenimento del nulla osta. Tale procedura deve essere effettuata solo per via telematica, tramite un personal computer aziendale e facendo uso di un indirizzo di posta elettronica valido e funzionante.
- IV Nella domanda volta all'ottenimento del nulla osta, il Datore di Lavoro si impegna a garantire al lavoratore straniero il trattamento retributivo ed assicurativo previsto dalla leggi vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.
- V Nel caso di parere favorevole al rilascio di nulla osta all'assunzione, il Datore di Lavoro deve recarsi presso gli Uffici dello Sportello Unico Immigrazione per la consegna del nulla osta e per la firma del contratto.
- VI Una volta ottenuto il nulla osta, questo deve essere inviato dal Datore di Lavoro al lavoratore straniero, il quale è a sua volta tenuto a richiedere all'ambasciata o al consolato italiani il rilascio del visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato, presentando il passaporto, il nulla osta ed altri documenti eventualmente richiesti.
- VII Il nulla osta al lavoro subordinato ha validità pari a sei mesi dalla data del rilascio, durante i quali il lavoratore deve fare ingresso in Italia, presentarsi allo Sportello Unico Immigrazione e stipulare il contratto, già sottoscritto dal Datore di Lavoro in occasione della consegna del nulla osta.
- VIII Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso, il lavoratore straniero deve richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato: la domanda, compilata su apposito modulo con allegati i documenti richiesti, deve essere presentata ad uno degli uffici postali abilitati, che rilascia la ricevuta.
- IX E' possibile avviare il rapporto di lavoro soltanto dopo che sia stato sottoscritto il contratto di soggiorno, sia stato accertato il possesso da parte del lavoratore della ricevuta postale della domanda di rilascio del permesso di soggiorno e il Datore di Lavoro abbia comunicato, il giorno precedente all'inizio dell'attività, l'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego competente e all'INAIL e all'INPS.

- X Nel caso in cui debba esser effettuata una richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno, questa deve avvenire, da parte del lavoratore straniero, prima della scadenza del permesso e, in ogni caso, prima che trascorrano sessanta giorni dalla scadenza del vecchio permesso.
- XI Nel caso di assunzione da parte di GSI di un lavoratore straniero già soggiornante in Italia, il Datore di Lavoro deve preventivamente verificare il possesso di un valido documento di soggiorno che abilita a prestare il lavoro e, in ogni caso, della documentazione necessaria prevista dalla legge.

Tutti i Destinatari devono, in ogni caso, osservare le disposizioni di legge, la normativa interna e le istruzioni impartite dalle strutture aziendali e dalle autorità pubbliche competenti (INAIL, INPS, etc.);

#### 4. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Con riguardo al settore dell'impiego di lavoratori stranieri irregolari, l'Organismo di Vigilanza della Società svolge i compiti di seguito indicati:

- vigila sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, del Codice di Comportamento della Società, delle procedure aziendali e delle direttive del Gruppo SEB in materia di prevenzione dei reati connessi all'impiego di lavoratori stranieri irregolari;
- monitora la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore dell'impiego di lavoratori stranieri irregolari;
- propone all'Amministratore Delegato, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendano necessari e/o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società o in relazione all'evoluzione della normativa di settore.