

Parte Speciale 7

IL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI PROVENIENTI DA PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE



STORICO DELLE MODIFICHE		
Rev.	Natura della modifica	
0	Prima stesura	
1	Aggiornamento	
2	Aggiornamento	
3	Aggiornamento	
APPROVAZIONE		
Rev.		Data
0	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del
1	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	26/07/2017
2	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	21/12/2018
3	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	16/06/2020

Di seguito si fornisce la descrizione del reato previsto dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01.

FATTISPECIE DI REATO	SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/01
<p>Art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/98. Viene punita 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 si realizza una delle seguenti circostanze:</p> <p>a) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.</p> <p>Più precisamente per condizioni di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis, III comma c.p. si intendono oltre a quelle sopra riportate alle lettere a) e b), anche "l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, fino al limite di euro 150.000,00
<p>Art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del d.lgs. 286/98 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote ▪ Sanzione interdittiva per una durata non inferiore ad un anno

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 esplosive.

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.

Art. 12, comma 5, del d.lgs. 286/98

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

- Sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote
- Sanzione interdittiva per una durata non inferiore ad un anno

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.

ATTIVITA'/PROCESSO A RISCHIO	PRINCIPALI FUNZIONI/SOGGETTI COINVOLTI	LIVELLO DI RISCHIO
<p>GESTIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE E IMPIEGO DI PERSONALE PROVENIENTE DA PAESI TERZI</p> <p>SELEZIONE E GESTIONE RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente del CdA <p>Funzioni centrali di governo e di gestione fornite in service da EPP:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Human Resources ▪ Procurement ▪ Legal & Corporate Affairs ▪ Consulenti esterni ▪ Power Plants Operation <p>Centrale di Livorno Ferraris:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capo Centrale ▪ Manager HSE ▪ Personale e Servizi 	BASSO

I DESTINATARI

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti, dipendenti della Società, nonché dai Collaboratori esterni e Partner, compresi gli eventuali soggetti appartenenti ad EP Produzione Spa (anche semplicemente "EPP"), coinvolti nella gestione delle aree di attività a rischio.

La presente parte speciale prevede, quindi, che nell'espletamento delle rispettive attività, i soggetti coinvolti nelle predette attività sensibili, siano tenuti al rispetto dei principi di comportamento e delle procedure che regolamentano tale area a rischio.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PREVENTIVI

I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente parte speciale prevede che nell'espletamento delle rispettive attività, i soggetti coinvolti nelle predette attività sensibili, compresi collaboratori esterni, siano tenuti, al fine di prevenire e impedire il verificarsi del reato previsto dall'art. 25 duodecies, al rispetto dei seguenti principi di comportamento.

La presente parte speciale prevede l'**espesso divieto** a carico dei destinatari di :

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare la fattispecie di reato sopra indicata;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé la fattispecie di reato sopra indicata, possano potenzialmente diventarlo.

E' inoltre sancito l'**espesso obbligo** di:

- tenere comportamenti in linea con i principi espressi nel Codice Etico e nel presente Modello Organizzativo;
- rispettare tutte le procedure interne adottate;
- rispettare la normativa vigente in materia di impiego di soggetti provenienti da paesi terzi.

I PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Oltre ai principi generali sopra descritti che devono sempre trovare applicazione nella gestione di tutte le attività e di tutti i processi c.d. a rischio, la presente parte speciale indica anche una serie di ulteriori principi specifici di prevenzione che tutti i soggetti aziendali coinvolti devono rispettare, al fine di prevenire e impedire il verificarsi del reato in oggetto.

In merito alla GESTIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE E IMPIEGO DI PERSONALE PROVENIENTE DA PAESI TERZI, è obbligatorio:

- richiedere, verificare ed archiviare la copia del permesso di soggiorno del soggetto candidato, qualora già in suo possesso;
- verificare che il permesso di soggiorno non sia palesemente falso, contraffatto, sospeso, revocato o annullato;
- monitorare, attraverso appositi scadenziari, la validità del permesso di soggiorno al fine di chiederne il rinnovo nei termini di legge;
- verificare che la ricevuta di richiesta del rinnovo del permesso soggiorno presentata dal candidato non sia palesemente falsa o contraffatta;

- svolgere tutti gli adempimenti richiesti dal TU sull'immigrazione qualora il soggetto proveniente da Paese terzo non si trovi già in Italia con regolare permesso di soggiorno;
- rimanere aggiornato, anche tramite l'ausilio di consulenti esterni, sulla normativa applicabile e sui relativi adempimenti;
- identificare in maniera chiara i soggetti responsabili di adempiere e verificare l'attuazione di quanto indicato nei punti che precedono.

In merito alla SELEZIONE E GESTIONE RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI è obbligatorio:

- svolgere un'attenta attività di selezione dei potenziali fornitori, compresi appaltatori e subappaltatori, rispettando i criteri tecnico-economici ed espletando un'adeguata attività selettiva e di obiettiva comparazione tra più offerte;
- formalizzare tutti i contratti/accordi con i fornitori, allegando la relativa documentazione;
- inserire un'apposita clausola contrattuale che i Consulenti, i Partner ed i Fornitori devono sottoscrivere in cui dichiarano di essere a conoscenza e di impegnarsi a rispettare i principi previsti dal Codice Etico adottato dalla Società, nonché dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Tale clausola deve regolare anche le eventuali conseguenze in caso di violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali).

PRESIDI PREVENTIVI ADOTTATI

Per ciò che concerne le citate aree di rischio e le relative attività sensibili, EPCLF Spa ha predisposto una serie di misure preventive, specifiche e concrete. Tra queste, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si menzionano:

- la diffusione del Codice Etico e del Modello Organizzativo e rispetto dei principi ivi contenuti;
- l'adozione e attuazione di specifiche procedure interne tra le quali per la rilevanza, si cita a mero titolo esemplificativo, la procedura "Procure to Pay";
- l'adozione e la diffusione di "comunicazioni organizzative" che descrivono responsabilità e compiti delle varie funzioni e garantisce un aggiornamento dinamico dell'organigramma aziendale.

REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Attraverso gli appositi canali dedicati:

- chiunque venga a conoscenza di violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico o di situazioni di pericolo o anomalie dovrà immediatamente segnalarlo all'OdV;
- chiunque venga a conoscenza di violazioni delle procedure interne adottate in materia dovrà immediatamente segnalarlo all'OdV.

In particolare l'OdV dovrà immediatamente essere informato di:

- eventuali contestazioni avanzate nei confronti di appaltatori o sub-appaltatori per violazione della normativa in materia di immigrazione;
- eventuali audit effettuati in materia, sia da parte di funzioni interne che da parte di soggetti esterni incaricati.
-