

*Herman Miller Limited,  
Filiale Italiana*

*P a r t e   S p e c i a l e   - 5 -*

Edizione novembre 2012

**PARTE SPECIALE – 5 –**

Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

## INDICE

### PARTE SPECIALE – 5 –

1	Le fattispecie dei reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D.Lgs 231/2001).....	4
2	Funzione della Parte Speciale - 5 - .....	9
3.	Processi Sensibili nell'ambito di queste fattispecie di reati .....	10
4.	Regole generali.....	11
4.1	Il sistema in linea generale.....	11
4.2	Principi generali di comportamento .....	11
5.	I controlli dell'OdV .....	12

## **1 Le fattispecie dei reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001)**

---

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 172 del 25/07/2012) che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

In particolare, il nuovo art. 25 duodecies prevede che:  
"In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico sull'immigrazione), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000,00 Euro".

Nello specifico, l'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. n. 286/1998 stabilisce quanto segue:

"Le pene per il fatto previsto dal comma 12 (dell'art. 22) sono aumentate da un terzo alla meta:

- a) se i lavoratori occupati 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 particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale".

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis c.p. (si veda lettera c) del paragrafo precedente) sono (oltre alle esplicitate altre condizioni di particolare sfruttamento riportate alle lettere a) e b)) "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".

A sua volta, il richiamato articolo 22, comma 12, del D. Lgs. n. 286/1998 stabilisce che:

"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 5.000,00 Euro per ogni lavoratore impiegato".

Ricostruita la situazione normativa come sopra, in sintesi dunque, l'ente 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, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000,00 Euro, se i lavoratori occupati sono (circostanze alternative tra di loro):

- a) in numero superiore a tre;
- b) minori in età non lavorativa;
- c) esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

La responsabilità dell'ente è dunque configurabile soltanto quando il reato in questione sia aggravato dal numero dei soggetti occupati o dalla minore età degli stessi o, infine, dalla prestazione del lavoro in condizioni di pericolo grave.

\*

Nonostante la nuova fattispecie, inserita nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, ad una interpretazione testuale sembri configurarsi come un reato proprio di soggetti apicali dell'ente, la giurisprudenza penale non ha esitato a giudicare soggetto attivo del reato anche colui il quale procede direttamente all'assunzione dei lavoratori privi di permesso di soggiorno oltre a colui il quale si avvalga delle loro prestazioni tenendoli alle proprie dipendenze (in tal senso Cass. Pen. Sez. I, n. 25615 del 18/05/2011).

In ossequio ai canoni ermeneutici tipici del sistema di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, anche il reato in commento deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Con riferimento agli indici di sfruttamento contemplati al terzo comma dell'art. 603-bis c.p., ovverosia:

- 1) il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre;
  - 2) uno o più dei soggetti reclutati sono minori in età non lavorativa;
  - 3) il fatto è commesso esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro;
- deve ritenersi quanto segue.

La prima delle tre circostanze previste è dunque di carattere quantitativo, dal dettato normativo, quindi, si evince chiaramente che l'aggravante dello sfruttamento plurimo si applicherà in ogni caso in cui i lavoratori reclutati dall'intermediario saranno almeno quattro.

La scelta del Legislatore pare essere quella di evidenziare una maggiore gravità del comportamento che coinvolge una pluralità di lavoratori, al fine di punirlo più intensamente.

La seconda circostanza punisce il coinvolgimento di un minorenne non ancora in età di lavoro (l'età minima generalmente prevista dalla legge per svolgere attività lavorativa è di 16 anni compiuti).

Come già il D. Lgs. n. 276/2003 per il reato di intermediazione abusiva e il D.L. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011 per il reato di intermediazione illecita con sfruttamento della manodopera, la normativa in parola sceglie di caratterizzare per una maggiore odiosità il comportamento di chi occupa minori extracomunitari ai quali l'ordinamento giuridico non riconosce alcuna possibilità di svolgere una attività lavorativa.

La previsione, dunque, si muove nel solco della tutela costituzionale del lavoro minorile, al fine di evitare forme intollerabili di sfruttamento.

Da ultimo, nella terza circostanza dell'occupazione di stranieri senza regolare permesso di soggiorno, il D. Lgs. n. 106/2009 si concentra sulle condizioni lavorative poste in essere dall'intermediario per punire maggiormente l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori "a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

Tale ultima circostanza opera dunque quando le prestazioni lavorative richieste ai lavoratori e le condizioni di lavoro nelle quali gli stessi sono stati chiamati a rendere la loro attività lavorativa hanno determinato situazioni di obiettiva esposizione a pericolo grave.

La gravità del pericolo non è misurata dalla norma, mentre la natura di esso sembra doversi necessariamente individuare nelle caratteristiche di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sulla responsabilità diretta degli enti per i reati di occupazione illegale degli stranieri caratterizzate da grave sfruttamento, peraltro, va rilevato che sotto un profilo oggettivo, per effetto dell'art. 5, comma 1, prima parte, del D. Lgs. n. 231/2001, il criterio in base al quale si ascrive all'impresa la responsabilità diretta per il delitto commesso dai suoi rappresentanti o comunque da coloro che per lui operano, esercitandone di fatto la gestione o il controllo, consiste in un "interesse" (prefigurato

quale conseguenza del reato) o nel “vantaggio” (utilità concretamente conseguita dal reato).

Peraltro, la responsabilità per il reato di cui all'art. 22, comma 12, D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, che punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto, revocato o annullato, non può essere esclusa invocando la buona fede per essersi il datore di lavoro affidato alle rassicurazioni fornite dai lavoratori assunti in merito alla regolarità della loro presenza sul territorio italiano (in tal senso Cass. Pen. Sez. I, n. 32934 del 11/07/2011).

Del resto, del reato di cui all'art. 22 comma 12 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, che punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto, revocato o annullato, risponde non soltanto chi procede materialmente alla stipulazione del rapporto di lavoro, bensì anche chi, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, se ne avvalga, tenendo alle sue dipendenze, e quindi occupandoli più o meno stabilmente, gli assunti in condizioni di irregolarità.

Da queste premesse, è stato rigettato il ricorso avverso la condanna proposto dall'amministratore unico della società, che si era avvalso degli stranieri assunti, il quale, per andare esente da responsabilità, aveva sostenuto che alla formale assunzione per la società aveva provveduto altro soggetto, all'uopo incaricato, mentre egli si sarebbe occupato di altri compiti all'interno della società (in tal senso Cass. Pen. Sez. I, n. 25615 del 18/05/2011).

Inoltre va specificato che l'importo della sanzione varierà, pur nel limite massimo fissato dal D. Lgs. n. 109/2012 (ossia Euro 150.000,00), in ragione del valore di una singola quota che, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, va da 258,00 a 1.549,00 Euro, da commisurare in relazione alle “condizioni economiche e patrimoniali dell'ente” (articolo 11, comma 2), inoltre non è ammesso il pagamento in misura ridotta (articolo 10, comma 3).

Si segnala, inoltre, che l'art. 1, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 109/2012 abroga espressamente l'art. 22, comma 7, del Testo Unico, facendo venire meno l'obbligo del datore di lavoro di comunicare al SUI qualunque variazione avvenuta nel rapporto di lavoro posto in essere con lo straniero e conseguentemente la relativa sanzione pecuniaria

amministrativa (va peraltro evidenziato che la prassi amministrativa aveva già considerato implicitamente abrogata tale disposizione ritenendo assolto l'obbligo informativo nel contesto del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, così il Ministero del Lavoro nelle Note 4 gennaio 2007, n. 440, 14 febbraio 2007, n. 4746 e 21 dicembre 2007, n. 8371).



## **2 Funzione della Parte Speciale - 5 -**

---

La presente Parte Speciale si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari nonché dai Consulenti e Partner come già definiti nella Parte Generale, eventualmente coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati nonché al fine di consolidare, all'interno dell'azienda, la cultura della prevenzione (peraltro unico elemento veramente efficace per impedire la commissione dei Reati).

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

- a. indicare quali siano le procedure che i Dipendenti, Destinatari, e i Consulenti/Partner di Herman Miller sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello, nonché per la gestione, in questo ambito, dei Processi Sensibili della Società;
- b. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello e dalla presente Parte Speciale.

### **3. Processi Sensibili nell'ambito di queste fattispecie di reati**

---

Le attività ritenute sensibili sono elencate nell'allegato A della Parte Generale, nonché nel Documento di Valutazione dei Rischi.

## 4. Regole generali

---

### 4.1 Il sistema in linea generale

---

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti la sicurezza e l'igiene dei lavoratori, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario della Società.

### 4.2 Principi generali di comportamento

---

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari 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 relative all'assunzione di lavoratori stranieri e/o previsti nella presente Parte Speciale.

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

1. *tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge relative all'impiego di cittadini di paesi terzi;*
2. *effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;*
3. *effettuare i corsi formativi ed informativi necessari.*

Inoltre devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del Modello, le linee guida di seguito riportate, una volta avviate dalla Società:

- concernenti la gestione e successivamente il monitoraggio delle scadenze relative alla documentazione dei lavoratori stranieri;
- concernenti la predisposizione di report periodici per analizzare l'andamento aziendale in tema di assunzioni di lavoratori stranieri;
- concernenti il divieto di richiedere ai lavoratori stranieri di effettuare prestazioni non previste dal contratto o che esulino dal mansionario o in condizioni diverse da quelle di normale svolgimento.

## **5. I controlli dell'OdV**

---

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 presente Modello), l'OdV stesso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio dei reati sopra indicati, controlli diretti a verificare la corretta esplicazione, in riferimento all'impiego di cittadini di paesi terzi, delle attività sociali in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, all'OdV viene garantito - nel rispetto della normativa vigente, per esempio in tema di *privacy* - libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.