

COCA-COLA ITALIA S.R.L.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

D. Lgs. 231/2001

P a r t e S p e c i a l e
- 9 -

**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare –
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Edizione settembre 2017

INDICE

PARTE SPECIALE – 9 –

1. La fattispecie di reato (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001).....	3
1.1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co 12 bis, d.lvo 286/1998).....	3
1.1.1. Le condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis comma terzo c.p.....	4
2. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies del D.Lgs 231/01).....	6
3. Funzione della Parte Speciale - 9 -.....	9
4. Processi Sensibili nell'ambito di questa parte speciale.....	10
5. Regole generali.....	11
5.1. Il sistema in linea generale.....	11
5.2 Principi generali di comportamento.....	11
6. Procedure specifiche.....	13
7. I controlli dell'OdV.....	16

1. La fattispecie di reato (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001)

In data 24 luglio 2012 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il d.lgs 109/2012, con cui il legislatore ha inteso dare attuazione alla direttiva 2009/52/CE, contenente “*norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”.

Tra le principali novità, il legislatore ha introdotto nel Decreto l’art. 25 duodecies “*Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare*”, che testualmente stabilisce: “*in relazione alla commissione del delitto di cui all’art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite dei 150.000 Euro*”.

Per quanto concerne la presente Parte Speciale n. 9, si provvede, nel seguito, a fornire una breve descrizione del reato indicato nell’art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001, (si ricorda che tale reato è inserito nel documento denominato “*Elenco dei Reati*”, pubblicato sulla rete intranet aziendale).

1.1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co 12 bis, d.lvo 286/1998)

L’art. 22 comma 12 d.lvo 286/1998 prevede 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 Euro per ogni lavoratore impiegato*”.

La responsabilità amministrativa degli enti sussiste solo nelle ipotesi aggravate, disciplinate dal comma 12 bis), anch’esso introdotto con il d.lvo 109/2012.

Tali circostanze aggravanti ad effetto speciale, tutte caratterizzate per la condizione di particolare sfruttamento, sussistono se:

- *i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;*
- *i lavoratori occupati sono minori in età lavorativa;*
- *i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis del codice penale.*

Per le ipotesi di reato non circostanziato ex art. 22 co. 12 d.lvo 286/1998, permane la responsabilità penale personale per l'autore (ed eventuali concorrenti) del reato.

Si evidenzia, inoltre, come il responsabile del reato, ad avviso della Giurisprudenza, sia non solo chi procede materialmente alla stipulazione del rapporto di lavoro, bensì anche chi, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, si avvalga dei lavoratori, tenendoli alle sue dipendenze e quindi occupandoli più o meno stabilmente in condizioni di irregolarità.

1.1.1. Le condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'art. 603 bis comma terzo c.p.

Nel tipizzare la nuova aggravante, il legislatore ha ripreso letteralmente la formulazione della circostanza aggravante ad effetto speciale prevista per il delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p. cui la nuova norma fa espresso riferimento alla lettera c), ove si prevede che la definizione delle "condizioni lavorative di particolare sfruttamento" è quella contenuta al co. 3 dell'art. 603 bis c.p., secondo cui comporta un aggravamento di pena *"l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche della prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro"*.

La tecnica di rinviare all'art. 603 bis, per definire la nozione di sfruttamento non fornisce all'interprete un'indicazione contenutistica, quanto i due parametri da tenere in considerazione nello svolgere tale valutazione: la caratteristica della prestazione e le condizioni di lavoro.

2. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies del D.Lgs 231/01)

Con la Legge 199/2016 il legislatore ha riscritto l'art. 603 bis c.p., rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Il reato è stato contestualmente inserito all'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/01, con sanzioni¹ per l'ente che vanno dalle 400 alle 1000 quote e l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non inferiore ad un anno.

L'art. 603 bis c.p., nella sua originaria formulazione, era costruito su tre elementi: la sussistenza di un'attività organizzata di intermediazione nel reclutamento di manodopera o nell'organizzazione del lavoro in condizioni di sfruttamento; una condotta caratterizzata da violenza, minaccia o intimidazione e, infine, l' approfittarsi dello stato di bisogno o di necessità del lavoratore.

La riforma ha inciso su due dei tre elementi costitutivi del reato: anzitutto, le modalità della condotta consistenti nella violenza, nella minaccia o nell'intimidazione sono scomparsi dalla fattispecie base e caratterizzano ora soltanto l'ipotesi aggravata prevista dal secondo comma dell'art. 603 bis c.p..

In secondo luogo, è stata diversamente definita la condotta di intermediazione, eliminando il riferimento alla sussistenza di una attività organizzata, cosicché essa è ora descritta semplicemente come reclutamento di manodopera.

¹ Il legislatore ha introdotto nel codice con l'art. 603 bis la confisca, strumento di contrasto al fenomeno criminale di caporalato che consente di aggredire il profitto derivante dallo sfruttamento del lavoro. La confisca, oltre ad avere ad oggetto le cose che servirono a commettere il reato, nonché quelle che ne costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto, salva la titolarità di un terzo estraneo al reato, ha altresì ad oggetto beni nella disponibilità, diretta o indiretta, del reo, pari ad un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato. Trattasi, dunque, di confisca cd. per equivalente. La confisca è sempre obbligatoria, sia in ipotesi di condanna, sia laddove l'imputato acceda al rito alternativo di applicazione pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.

Tale modifica rappresenta l'innovazione più rilevante, in quanto ha comportato un'estensione della punibilità al datore di lavoro, che ora può consumare il delitto anche senza il concorso con il caporale/intermediatore.

Da rilevare, inoltre, che è stata introdotta una nuova condotta (art. 603 bis, comma 1 n. 2) che punisce l'utilizzo, impiego o assunzione di manodopera in condizioni di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

Allo stato attuale vengono pertanto sanzionate sia la mera destinazione dei lavoratori allo sfruttamento presso terzi, sia l'effettivo utilizzo dei lavoratori sfruttati.

Per quanto riguarda gli indici legali dello sfruttamento, si evidenzia che il terzo comma dell'art. 603 -bis fornisce un importante riferimento, elencando:

1. la reiterata corresponsione di salari palesemente in spregio delle disposizioni della contrattazione collettiva²;
2. la reiterata violazione delle norme sugli orari di lavoro;
3. la violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro degradante, anche con riferimento a metodi di sorveglianza o alla natura delle situazioni alloggiative offerte³.

² Il primo indice ora richiamato differisce dal precedente poiché il riferimento non è limitato ai contratti collettivi nazionali, bensì viene esteso a quelli territoriali, ciò in considerazione dei diversi importi di retribuzione in seno alle differenti aree geografiche dello Stato.

³ L'ultimo indice, attinente alle condizioni di lavoro, ai metodi di sorveglianza e alle situazioni alloggiative degradanti, è rimasto pressoché invariato, salva l'eliminazione dell'avverbio «particolarmente» che comportava dubbi interpretativi circa il livello di degrado per addivenire alla soglia di punibilità e rendeva, pertanto, il vaglio dell'organo giudicante maggiormente discrezionale.

Al fine di evitare la consumazione del reato in parola, l'ente potrà focalizzare la propria attenzione su tutte le procedure (già in essere) atte ad evitare la verifica delle situazioni sopradescritte.

3. Funzione della Parte Speciale - 9 -

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari, Dipendenti, e Organi Sociali di Coca Cola Italia S.r.l., nonché dai suoi Consulenti, Agenti 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 del Reato in essa considerato.

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

- a. dettagliare le procedure che i Destinatari, Dipendenti, gli Organi Sociali e i Consulenti/*Partner* di Coca Cola Italia S.r.l. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;

- 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.

4. Processi Sensibili nell'ambito di questa parte speciale

I principali Processi Sensibili sono elencati nell'Allegato B della Parte Generale.

5. Regole generali

5.1. Il sistema in linea generale

Tutti i Processi Sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti e al codice di condotta di Coca Cola Italia S.r.l. nonché alle procedure aziendali, ai valori e alle regole contenute nel Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

5.2 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Coca Cola Italia S.r.l. (e dei Destinatari, Dipendenti, e Consulenti/ *Partner* nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) 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/o previste 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 e delle procedure aziendali interne, in tutte

le attività finalizzate all'assunzione di personale o, comunque, al suo impiego in Società ;

2. assicurare che il processo di assunzione sia motivato da effettive necessità aziendali, che sia condotto in maniera trasparente e documentabile e che sia basato su criteri non arbitrari e quanto possibile oggettivi;

Nello specifico è fatto assoluto divieto di:

1. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;

2. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge;

3. Assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato;

4. Sottoporre i lavoratori a condizioni di particolare sfruttamento, in violazione dei diritti garantiti dalla normativa giuslavoristica, dai CCNL di categoria, dallo Statuto dei Lavoratori, dalla legge sulla privacy e dalla normativa a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

6. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 5, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

a) i lavoratori assunti direttamente da Coca Cola Italia S.r.l. a tempo determinato o indeterminato e gli interinali devono fornire copia del codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno, passaporto e più segnatamente quanto eventualmente indicato nella documentazione consegnata all'aspirante lavoratore al momento della valutazione ai fini dell'assunzione da parte della Società;

b) qualora la Società si avvalga di somministrazione di manodopera, Coca Cola Italia S.r.l. dovrà chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;

c) qualora la Società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, Coca Cola Italia S.r.l. dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operante;

d) tutta la documentazione relativa al lavoratore deve essere custodita dalla Società in apposito archivio o database, nel rispetto delle normative in tema di privacy;

e) in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, o somministrazione con Coca Cola Italia S.r.l. deve essere esplicitamente indicato, tra i vari obblighi a carico della appaltatrice o del

somministratore, quello di verificare che ogni lavoratore extracomunitario sia munito di regolare permesso di soggiorno in corso di validità;

f) deve essere, inoltre, previsto che se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati a Coca Cola Italia S.r.l., dovrà trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo;

g) la Società effettua un controllo in loco sull'identità del lavoratore proveniente da ditte appaltatrici o somministrato;

h) per quanto riguarda i controlli in loco, i dipendenti delle ditte appaltatrici, impiegati presso la Società, devono avere un badge di riconoscimento della ditta appaltatrice di appartenenza;

i) deve essere garantita la retribuzione dei dipendenti in conformità ai contratti collettivi nazionali e territoriali e comunque in modo proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;

l) parimenti deve essere osservato il rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

m) con riferimento all'applicazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro devono essere osservate tutte le prescrizioni di riferimento, *in primis* quelle richiamate nel D.lgs 81/2008;

n) a tutti i dipendenti devono essere garantite condizioni di lavoro non degradanti, ed il rispetto della privacy e di quanto sancito dallo Statuto dei Lavoratori con riferimento ai metodi di sorveglianza.

7. I controlli dell'OdV

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli in seguito alle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente controlli a campione, sulle attività potenzialmente a rischio del reato di cui alla presente Parte Speciale, 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.

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.