Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PSA Genova Pra' S.p.A.

PARTE SPECIALE G

Art. 25-quinquies D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – art. 603bis c.p.
ai sensi dell'art. 6, 3° comma,
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.

Aggiornamento 10 novembre 2020

INDICE

1. Finalità 3

2. Le fattispecie di reato in materia ambientale richiamate dal D.Lgs. 231/01 3

3. Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/01 4

4. Protocolli di prevenzione e sistema dei controlli 4

1. Finalità

La presente Parte Speciale ha la finalità di definire linee e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello – come individuati al paragrafo 4 della Parte Generale, sez. B. – dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte in VTE e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

2. Fattispecie di reato applicabile prevista dall'art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/01

Si riporta di seguito la fattispecie di reato che fonda la responsabilità dell'ente ex art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi ex art. 603-bis c.p..

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ("caporalato") – ex art. 603bis c.p.

"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

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 sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Per l'ente: sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 co. 2 del Decreto, per una durata non inferiore ad un anno. Si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, ai sensi dell'art. 16 co. 3 del Decreto se l'ente viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato suddetto".

3. Le attività sensibili ai fini del D.Lgs. n. 231/01

Tenuto in giusta considerazione l'oggetto sociale della Società, l'organizzazione e la struttura, le responsabilità d'area e di funzione nonché i poteri di rappresentanza e di impegno – anche economico – della stessa, si sono evidenziati i processi potenzialmente sensibili alla condotta illecita propria della fattispecie sopra richiamata ed in quanto tali maggiormente esposti al rischio di cui si tratta. Tali processi sono stati individuati come segue:

- selezione, assunzione e gestione del personale,
- acquisto di beni o servizi.
- attività regolate ai sensi della Parte Speciale D.

4. Protocolli di prevenzione e sistema di controlli

A seguire si riportano i protocolli generali di prevenzione applicabili a fattor comune a tutti i processi sensibili sopra elencati.

OBBLIGHI:

In particolare, la Società:

- dovrà assicurare che la selezione e la gestione del personale avvengano nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti, della corretta pratica commerciale e dei principi etici a cui ispira la Società,
- dovrà prevedere idonei meccanismi per la gestione, archiviazione e tenuta anche informatica della documentazione relativa alle assunzioni, che consentano di attestare e tracciare tutte le attività da chiunque svolte, con speciale attenzione nel caso di somministrazione del lavoro da parte di agenzie interinali o altre forme in per via associativa o cooperativa,
- dovrà assicurare il rispetto delle condizioni stabilite dai vari CCNL in uso, in particolare con riferimento al rispetto della normativa sindacale per quanto riguarda la retribuzione (anche in relazione al lavoro prestato), l'orario di lavoro (sia nel quantum di ore lavorate sia nella distribuzione dei periodi di riposo e di ferie) e le condizioni di lavoro;

- dovrà monitorare e valutare con particolare attenzione l'eventuale stipula di contratti con soggetti terzi (partner commerciali, fornitori, altre persone giuridiche legate alla Società da contratti di appalto) operanti all'estero, specialmente in Paesi dove – per ragioni storiche/politiche/culturali non v'è lo stesso livello di tutela dei diritti umani fondamentali,
- dovrà identificare idonei meccanismi per l'avvio dei procedimenti disciplinari e sanzionatori a seguito di violazioni del modello e o non conformità rilevate,
- dovrà adottare idonei meccanismi per l'avvio di azioni correttive e o preventive a seguito di non conformità rilevate,
- dovrà prevedere, nei contratti e negli ordini che regolano i rapporti con i fornitori, i clienti e tutti coloro con cui la Società entra in rapporto, apposite clausole con cui informare i terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico.

DIVIETI:

Sono vietate le condotte che integrino direttamente la fattispecie prevista dall'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001 qui richiamata, o che possano anche solo potenzialmente integrarla o che comunque violino le disposizioni e procedure interne con riferimento al presente Modello.

V'è inoltre il divieto di tollerare, consentire, omettere di denunciare i comportamenti vietati o trarre vantaggio dagli stessi.

3.2 Protocolli specifici di prevenzione - 1

Per le modalità di selezione, assunzione e gestione del personale, la Società dovrà prevedere che:

- la stipula di eventuali contratti di somministrazione di lavoro sia supportata da adeguata informativa circa l'ente somministrante e l'importo della retribuzione trattenuta per sé, nonché la retribuzione ed in generale le condizioni riservate al lavoratore; nello stipulare tali contratti, venga altresì fornita dall'ente somministrante adeguata documentazione relativa alla formazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori,
- la mancata ottemperanza da parte dell'agenzia interinale o altro tipo di ente somministrante delle norme vigenti in materia sindacale o delle forme di contrattazione collettiva impedisca il perfezionarsi del contratto con l'agenzia o ente stesso, o ne comporti la risoluzione nel caso di modifiche sopravvenute,
- nell'assunzione di personale in via diretta vengano rispettate tutte le norme vigenti in materia di diritto sindacale e quelle della contrattazione collettiva, sia con riferimento alla retribuzione sia con riferimento alle condizioni igienico-sanitarie di lavoro,
- siano possibili audit ed ispezioni non programmate da parte dell'Organismo di Vigilanza presso la sede operativa aziendale della Società per verificare le condizioni di lavoro.

3.3 Protocolli specifici di prevenzione - 2

Per le modalità di acquisto di beni o servizi, la Società dovrà prevedere che:

- nello stipulare accordi negoziali con soggetti terzi fornitori di manodopera, siano evitate condizioni fuori mercato particolarmente vantaggiose per la Società,
- siano possibili audit ed ispezioni non programmate da parte dell'Organismo di Vigilanza anche presso i luoghi di lavoro dei partner contrattuali della Società, e siano previste clausole di risoluzione espressa dei negozi in essere in caso di violazioni delle norme in materia sindacale, della contrattazione collettiva o della normativa sull'igiene e sicurezza sul lavoro,
- sia possibile accedere a tutta la documentazione relativa ai contratti di lavoro in essere presso i soggetti terzi, partner contrattuali, nel rispetto della dignità e della riservatezza dei lavoratori.

I protocolli generali e specifici fin qui citati dovranno costituire per il management della Società il riferimento nella gestione e nella predisposizione delle istruzioni, policy e o procedure che si vorranno implementare per meglio monitorare i relativi flussi interni alla Società.

I Destinatari del presente Modello che, nello svolgimento della propria attività, si trovino a dover gestire attività rilevanti ex art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001, limitatamente alla fattispecie di cui sopra, provvedono a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta, qualsiasi informazione concernente deroghe o violazioni dei principi di controllo e comportamento previsti al presente capitolo.