

SIAE DALLA
PARTE
DI CHI
CREA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO di SIAE

Società Italiana Autori ed Editori
(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

**PARTE SPECIALE G
IMPIEGO DI CITTADINI IRREGOLARI
ED INTERMEDIAZIONE ILLECITA**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

di

SIAE

Società Italiana Autori ed Editori

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

PARTE SPECIALE G
IMPIEGO DI CITTADINI IRREGOLARI ED INTERMEDIAZIONE
ILLECITA

INDICE

1. Le fattispecie dei Reati	4
1.1 Premessa	4
1.2 I reati di cui all'art. 25-quinquies del Decreto Legislativo n. 231/2001	4
1.3 I reati di cui all'art. 25-duodecies del Decreto Legislativo n. 231/2001	4
2. Funzione della Parte Speciale	5
3. Macro-Processi e Processi Sensibili nell'ambito dell'impiego di cittadini irregolari ed intermediazione illecita	6
4. Ruoli e responsabilità	7
5. Principi generali di comportamento	8
6. Presidi di controllo	10
6.1 Gestire l'attività di selezione e amministrazione delle risorse umane	10
6.2 Gestire le richieste di approvvigionamento	10
7. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	11

1. Le fattispecie dei Reati

1.1 Premessa

La presente Parte Speciale G è dedicata alla trattazione dei Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, così come individuati dagli articoli 25-*quinqüies* e 25-*duodecimes* del D.Lgs. 231/2001.

Nei paragrafi successivi sono illustrate le fattispecie di Reato contemplate nei citati articoli che sono state ritenute astrattamente configurabili in considerazione di alcuni Processi Sensibili svolti dalla Società.

1.2 I reati di cui all'art. 25-*quinqüies* del Decreto Legislativo n. 231/2001

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

1.3 I reati di cui all'art. 25-*duodecimes* del Decreto Legislativo n. 231/2001

- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12, D.lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.);
- Disposizioni contro le migrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.);
- Disposizioni contro le migrazioni clandestine (art. 12 comma 5, D.Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I.).

Per una trattazione completa delle ipotesi di Reato previste dal D.Lgs. 231/2001, comprensiva del testo e di una casistica sintetica, si veda l'Allegato 1 al presente Modello "I Reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001".

2. Funzione della Parte Speciale

Obiettivo della presente Parte Speciale è garantire che i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti coinvolti, a qualsiasi titolo, nei Processi Sensibili mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei Reati indicati nel paragrafo precedente.

In questa Parte Speciale sono quindi individuati:

- i Macro Processi e i Processi Sensibili in relazione ai Reati di cui al paragrafo precedente;
- i principi generali di comportamento che devono essere osservati da tutti i Soggetti Apicali e Sottoposti che a qualsiasi titolo intervengono nella gestione dei Processi Sensibili;
- i Presidi di Controllo preventivi che devono essere recepiti nelle Procedure e che devono presiedere le attività di monitoraggio e verifica dell'Organismo di Vigilanza.

3. Macro-Processi e Processi Sensibili nell'ambito dell'impiego di cittadini irregolari ed intermediazione illecita

Le fattispecie di Reato indicate *sub* par. 1 si applicano ai seguenti Macro Processi aziendali di SIAE, per i quali emerge un rischio potenziale di commissione dei suddetti Reati:

- Gestione delle risorse umane;
- Gestire gli approvvigionamenti;
- Gestire il patrimonio immobiliare di SIAE.

In particolare, in sede di attività c.d. *as-is analysis* (per la quale si veda il par. 1.5 della Parte Generale), in riferimento a ciascun Macro Processo, sono stati individuati i seguenti Processi Sensibili:

Gestione delle risorse umane:

- Gestire l'attività di selezione e assunzione delle risorse umane;
- Gestire l'amministrazione del personale.

Gestire gli approvvigionamenti:

- Gestire le richieste di approvvigionamento (Selezionare e gestire i fornitori e Redigere contratto).

Gestire il patrimonio immobiliare SIAE:

- Gestire l'allestimento, riqualifica e manutenzione degli immobili.

4. Ruoli e responsabilità¹

I Processi Sensibili, per come identificati al precedente paragrafo, fanno riferimento alle seguenti entità aziendali, identificate quali Owner del Processo:

Direzione Generale: in relazione a tutte le attività nell'esercizio dei propri compiti;

Divisione per le Politiche del Personale e Affari Generali: in relazione agli aspetti retributivi e/o previdenziali legati alla gestione del personale, dei Mandatari e degli Accertatori nonché per le relative assunzioni o affidamenti di incarico;

Direzione Acquisti e Logistica: per ciò che attiene la gestione dell'attività di acquisto di beni, servizi e consulenze, per la gestione della logistica interna nonché la gestione della manutenzione e riqualifica degli immobili.

Per un dettaglio circa gli Owner di Processo e le Funzioni che intervengono nei Processi Sensibili identificati al precedente paragrafo si rimanda ai Manuali di Processo di riferimento.

Fermo quanto precede, i Presidi di Controllo richiamati nella presente Parte Speciale e in particolare nel paragrafo 6, devono e/o dovranno essere osservati dagli Owner di Processo di volta in volta competenti tenuto conto delle modifiche organizzative eventualmente configurabili².

¹ Si specifica che le Funzioni richiamate nella presente Parte Speciale sono stati identificati dall'organigramma attualmente vigente.

² A tal riguardo, si rimanda all'organigramma vigente.

5. Principi generali di comportamento

Ai fini della Parte Speciale G, sono stati individuati i principi di comportamento cui i Destinatari a qualsiasi titolo coinvolti nei Processi Sensibili elencati nel par. 3 devono attenersi.

Pertanto, i Destinatari nell'ambito dell'attività di controllo loro attribuita istituzionalmente *ex lege*, **devono:**

- svolgere tutte le attività sensibili conformandosi alle leggi vigenti, ai principi governance della Società, alle norme del Codice Etico, ai principi generali di comportamento enucleati nel presente Modello, nonché validi ai fini del D.Lgs. 231/01;
- attenersi a quanto disciplinato all'interno delle Procedure;
- operare in coerenza con il sistema di deleghe e procure in essere;
- procedere all'identificazione delle controparti in operazioni di acquisto di beni e servizi e prestazioni e nella selezione e assunzione di personale;
- garantire l'effettuazione di una valutazione dell'integrità, onestà ed affidabilità delle controparti contrattuali, attraverso una specifica analisi di background che consideri eticità, competenze di natura tecnica, solidità patrimoniale e finanziaria delle stesse;
- mirare all'accertamento dell'identità delle controparti e dei soggetti per conto dei quali esse eventualmente agiscono (attraverso, ad esempio, la raccolta di dati e documentazione quali denominazione, sede legale e codice e/o domicilio fiscale, atto costitutivo e Statuto, poteri di rappresentanza ed i dati identificativi degli amministratori delle controparti);
- consentire la tracciabilità delle attività di controllo svolte.

È fatto, invece, esplicito **divieto** 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 previste dagli articoli 25-*quinqies* e 25-*duodecies*;
- realizzare violazioni ai principi, ai controlli rilevanti ai fini D.Lgs. 231/01 e alla documentazione normativa esistente prevista o richiamata dalla presente Parte Speciale;
- porre in essere ed adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, la fattispecie del Reato di cui sopra, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione del Reato medesimo;
- iniziare rapporti con persone o enti che non abbiano intenzione di adeguarsi ai principi etici e di governance della Società;
- occupare presso la Società lavoratori minorenni, in violazione delle disposizioni di legge che regolano la materia;

- occupare presso la Società lavoratori privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e/o del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o, infine, sia stato revocato o annullato;
- sottoporre i lavoratori a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali, a titolo esemplificativo:
 - offrire ai lavoratori una retribuzione palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
 - imporre ai lavoratori condizioni di lavoro in violazione sistematica della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
 - esporre i lavoratori a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale a causa della violazione della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
 - sottoporre i lavoratori a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti;
 - esporre i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.
- Selezionare fornitori, partner e Consulenti non ispirandosi ai principi di obiettività, competenza, economicità, trasparenza e correttezza e sulla base di criteri oggettivi quali la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire beni o servizi di livello adeguato.

6. Presidi di controllo

(OMISSIS)

6.1 Gestire l'attività di selezione e amministrazione delle risorse umane

I Processi Sensibili relativi alla gestione dell'attività di selezione e amministrazione del personale potrebbero presentare profili di rischio in relazione ai Reati di cui all'art. 25-*duodecies* nel caso in cui, ad esempio, il Datore di Lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno. Al fine di prevenire il rischio astratto di configurazione dei suddetti Reati, i Soggetti Apicali e Sottoposti devono osservare, nella gestione dei Processi Sensibili di cui al presente paragrafo, i seguenti Presidi di controllo.

(OMISSIS)

6.2 Gestire le richieste di approvvigionamento³

La selezione e gestione dei rapporti con i fornitori e, in particolare, la gestione dei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione potrebbe astrattamente presentare profili di rischio in relazione, ai Reati, rispettivamente, di cui agli artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies*, nel caso in cui, ad esempio, il datore di lavoro si rivolga a fornitori che impiegano lavoratori cittadini di stati terzi privi del permesso di soggiorno o sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Al fine di prevenire il rischio astratto di configurazione dei suddetti Reati, i Soggetti Apicali e Sottoposti devono osservare, nella gestione dei Processi Sensibili di cui al presente paragrafo, i seguenti Presidi di Controllo.

(OMISSIS)

³ I Presidi di Controllo richiamati al presente paragrafo trovano applicazione anche rispetto al Processo Sensibile "Gestire l'allestimento, riqualifica e manutenzione degli immobili" per quanti riguarda le fasi relative alla selezione e gestione del rapporto contrattuale con il fornitore.

7. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione, diretti a verificare la corretta esplicazione delle attività connesse ai Processi Sensibili relativi ai Reati di Impiego di cittadini irregolari ed intermediazione illecita, anche in relazione ai principi espressi nel presente documento (esistenza e adeguatezza della procura, limiti di spesa, regolare effettuazione del *reporting* verso gli organi deputati, ecc.) e, in particolare, alle Procedure interne in essere.

A tal fine, si ribadisce che all'OdV deve essere garantito, da parte di tutta la struttura della SIAE, libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Di detti controlli l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Gestione e al Direttore Generale.