

PARTE SPECIALE

H

**IMPIEGO DI LAVORATORI
IRREGOLARI**

INDICE

Testo integrale delle norme incriminatrici ex D. Lgs. n. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	pag. 4
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 <i>bis</i> , D. Lgs. n. 286/1998)	pag. 5
Destinatari della Parte Speciale	pag. 6
I delitti inerenti all'impiego di lavoratori irregolari	pag. 6
a. Considerazioni sul reato di caporalato	pag. 8
b. Considerazioni sulla responsabilità solidale negli appalti	pag. 8
Processi sensibili	pag. 9
Principi di riferimento generali	pag. 10
a. Il sistema organizzativo in generale	pag. 10
b. Il sistema di deleghe e procure	pag. 10
c. Principi generali di comportamento	pag. 11
Principi di riferimento per i reati di impiego di lavoratori irregolari	pag. 12
a. Protocolli di riferimento per l'assunzione di lavoratori stranieri	pag. 13
(I) Presentazione della domanda di nulla osta all'assunzione di lavoratore straniero residente all'estero	pag. 13
(II) Rilascio di nulla osta all'assunzione	pag. 14
(III) Richiesta e rilascio del visto di ingresso	pag. 15
(IV) Ingresso in Italia	pag. 16
(V) Obblighi di comunicazione per assunzione	pag. 16

(VI) Richiesta del rinnovo di permesso di soggiorno prima della scadenza	pag. 17
(VII) Assunzione di un lavoratore straniero già soggiornante in Italia	pag. 18
(VIII) Divieto di assunzione di un lavoratore straniero privo di permesso di soggiorno	pag. 19
(IX) Validità del permesso di soggiorno per lo straniero che perde il lavoro	pag. 19
b. Protocolli di riferimento per l'affidamento, la gestione e la vigilanza dei contratti d'appalto, d'opera e somministrazione	pag. 20
I controlli dell'Organismo di Vigilanza	pag. 20

TESTO INTEGRALE DELLE NORME INCRIMINATRICI**EX D. LGS. N. 231/2001****IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI**
IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D. Lgs. n. 286/1998)

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI **IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

Art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998

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.

Tali circostanze aggravanti ad effetto speciale, 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.*
-

Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale riguarda i comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti di GENERAL COM S.p.A. nonché dai suoi consulenti e partner, coinvolti nei processi sensibili.

L'obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino comportamenti conformi a prevenire la commissione dei reati relativi all'impiego di lavoratori irregolari previsti dall'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/01.

I delitti inerenti all'impiego di lavoratori irregolari

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato di impiego di lavoratori irregolari previste dal D. Lgs. 231/01, riportiamo qui di seguito una descrizione, in forma sintetica, dei reati alla cui commissione da parte di soggetti riconducibili a GENERAL COM S.p.A. è collegato il regime di responsabilità a carico della stessa.

I reati di seguito descritti sono stati introdotti con l'inserimento, ad opera dell'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dell'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/01 che, rubricato come "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", così recita:

"1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 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 di 150.000,00 euro."

Il riferimento normativo all'art. 22, comma 12 *bis*, del D. Lgs. 286/98 (c.d. "Testo Unico dell'Immigrazione") inerisce all'ipotesi specialmente aggravata del delitto di cui al comma 12 del richiamato Testo Unico. È, infatti, disposto che:

"12 bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:"

- 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'articolo 603-bis del codice penale."

Il richiamato art. 22, comma 12, del D. Lgs. n. 286/98 stabilisce che:

" 12. 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."

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis del codice penale sono, oltre a quelle sopra 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."*

In sintesi, 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 perseguibile ai sensi del D. Lgs. 231/01, 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 e alle condizioni di lavoro.

a. Considerazioni sul reato di caporalato

Ad una prima lettura, ed in attesa di interpretazioni giurisprudenziali, sembra non rilevare ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente il caso dell'utilizzo di lavoratori reclutati tramite intermediari non autorizzati, c.d. "caporali", già soggiornanti in Italia ed in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Ad eccezione del comma 3¹ che specifica le circostanze aggravanti per la configurabilità della responsabilità amministrativa dell'Ente, il c.d. "Reato di caporalato" previsto dall'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" non è direttamente ed interamente richiamato dal D. Lgs. n. 231/01.

In assenza di tali circostanze aggravanti, il reato in questione - anche non direttamente realizzato, ma sfruttandone il compimento da parte di un intermediario - non dovrebbe essere rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, a meno che non si arrivi alla realizzazione del più grave reato di "Riduzione in schiavitù" di cui all'art. 600 c.p. e dell'art. 25 *quinqüies* del D. Lgs. n. 231/01 o dell'ulteriore reato di "Associazione per delinquere" di cui all'art. 416 c.p. e dell'art. 24 *ter* del D. Lgs. n. 231/01.

Resta ferma, in ogni caso, la responsabilità penale delle persone ovvero dell'intermediario e, presumibilmente, anche del datore di lavoro.

b. Considerazioni sulla responsabilità solidale negli appalti

Sebbene la responsabilità amministrativa dell'Ente per il reato di impiego di lavoratori irregolari da parte di subappaltatori non sia configurabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 anche a carico dell'appaltatore, vigendo l'istituto della responsabilità solidale degli appalti per cui l'appaltatore

¹ Richiamato dall'art. 22, comma 12-*bis*, del D. Lgs. 286/98, a sua volta richiamato dall'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01, introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 109/12.

risponde in solido con il subappaltatore sia per i trattamenti retributivi che per i contributi previdenziali e assicurativi (escluso l'obbligo per le sanzioni civili delle quali risponde solo il responsabile dell'adempimento), gli aspetti legati all'affidamento, alla gestione ed alla vigilanza sui contratti d'appalto, d'opera e somministrazione sono stati ritenuti significativi e, quindi, considerati nella presente Parte Speciale in quanto essi presentano, oggettivamente, un chiaro rilievo in termini di efficace contrasto all'impiego di lavoratori stranieri irregolari.

Processi sensibili

L'analisi dei processi aziendali, ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. n. 231/01.

I settori/processi/attività esposti maggiormente a rischio per i reati di impiego di lavoratori irregolari possono essere suddivisi in due macrocategorie:

- selezione e assunzione di lavoratori stranieri;
- affidamento, gestione e vigilanza sui contratti d'appalto, d'opera e somministrazione.

Processi ed Attività Sensibili:

- Selezione e assunzione del personale;
- Stipula e gestione di contratti e ordini di acquisto;
- Vigilanza sui lavori affidati e sulla somministrazione di manodopera.

Settori Aziendali maggiormente interessati:

- Amministratore delegato (coadiuvato dal consulente esterno del lavoro);
- Responsabile amministrazione.

Principi di riferimento generali

a. Il sistema organizzativo in generale

GENERAL COM S.p.A. deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale attribuzione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri e ruoli attribuiti.

Le procedure devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- 1) separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che segue tale decisione ed il soggetto al quale è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- 2) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. tracciabilità);
- 3) adeguato livello di formalizzazione.

b. Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure societarie deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- tutti coloro che, in nome e per conto della Società, intrattengono rapporti verso l'esterno devono essere dotati di una procura e/o di una delega formale sempre rigorosamente aggiornata e rispettosa dei seguenti requisiti:
 - ciascuna procura o delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone in concreto l'ampiezza ed i

limiti;

- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

- l'ampiezza di ciascuna procura e/o delega va correlata alle responsabilità e ad un'adeguata posizione del procuratore/delegato nella struttura organizzativa aziendale;
- qualsiasi comportamento tenuto dal procuratore/delegato in violazione dei limiti assegnatigli o di altre disposizioni di legge o aziendali, con particolare riferimento ai comportamenti che possano fondatamente coinvolgere GENERAL COM S.p.A. nei reati di cui alla presente Parte Speciale, è causa di revoca immediata dei poteri conferiti.

c. Principi generali di comportamento

Gli amministratori, i quadri e i dipendenti della Società, i consulenti e partner, sono tenuti, nella misura necessaria allo svolgimento delle attività di competenza, a osservare i seguenti principi generali:

- stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti che disciplinano le attività aziendali con particolare riferimento alle attività a rischio per i reati di impiego di lavoratori irregolari;
- stretta osservanza delle regole definite dal Codice Etico e dal presente Modello;
- svolgimento delle attività sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;
- redazione e conservazione della documentazione necessaria a fornire evidenza del rispetto delle prescrizioni in materia di selezione e assunzione dei lavoratori stranieri ed a consentire un controllo efficace sui comportamenti e sulle attività di GENERAL COM S.p.A. e dei suoi subappaltatori;

- immediata segnalazione all'OdV di qualsiasi circostanza o comportamento posto in essere da soggetti correlati alla Società che destino il sospetto di irregolarità nell'impiego di lavoratori stranieri.

Conseguentemente, è vietato:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle richiamate dall'art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/01;
- violare le regole contenute nelle procedure e, in generale, nella documentazione adottata in attuazione dei principi di riferimento previsti nella presente Parte Speciale;
- violare i principi previsti nel Codice Etico;
- violare le norme e le prassi operative definite dalle procedure di GENERAL COM S.p.A.;
- porre in essere qualsiasi situazione il cui scopo si rivolga o si risolva essenzialmente nell'impiego di lavoratori irregolari.

Principi di riferimento per i reati di impiego di lavoratori irregolari

L'attuazione delle regole e dei divieti elencati nel precedente capitolo richiede - con riferimento alle singole attività sensibili individuate all'interno di GENERAL COM S.p.A. - l'adozione di specifici protocolli aziendali che definiscano gli standard a cui gli uffici della Società devono, per quanto di loro competenza, conformarsi nello svolgimento delle attività aziendali.

Facendo salvo il rigoroso rispetto del Codice Etico, delle norme e delle prassi aziendali, di seguito sono descritti i protocolli adottati da GENERAL

COM S.p.A. al fine di prevenire le fattispecie di reato di cui alla presente Parte Speciale.

a. Protocolli di riferimento per l'assunzione di lavoratori stranieri

(l) Presentazione della domanda di nulla osta all'assunzione di lavoratore straniero residente all'estero

Per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato o stagionale con un cittadino extracomunitario residente all'estero, il datore di lavoro, italiano o straniero regolarmente soggiornante, deve presentare una specifica richiesta nominativa di nulla osta, cioè di autorizzazione, all'assunzione presso ogni Prefettura - Ufficio territoriale del governo (Sportello Unico Competente) per il luogo in cui l'attività lavorativa dovrà effettuarsi, compilata su un apposito modulo:

- solo a partire dalla data stabilita dal "decreto flussi" che fissa le quote di ingresso per motivi di lavoro subordinato, cioè il numero di lavoratori stranieri autorizzati ad entrare in Italia;
- solo per via telematica, tramite un personal computer dotato di connessione ad Internet e di un indirizzo di posta elettronica valido e funzionante.

Per la compilazione e l'invio della domanda si deve seguire correttamente la specifica procedura illustrata sul sito web del Ministero dell'Interno (www.interno.it).

Le operazioni di compilazione - che deve essere predisposta nel periodo precedente il giorno dell'invio - e di invio delle domande possono essere materialmente effettuate anche da una persona diversa dal datore di lavoro e non necessariamente tramite un pc aziendale; per l'effettuazione di tutte le operazioni il datore di lavoro, comunque, può rivolgersi anche ad associazioni di categoria o a patronati accreditati per

questo compito.

Le domande si possono inviare solo dal pc su cui è stato compilato il modulo.

Poiché le quote di ingresso per motivi di lavoro subordinato sono ampiamente inferiori alle domande e viene stabilita una graduatoria in base all'ordine di presentazione, per vedere accolta la domanda è assolutamente necessario effettuare l'invio della domanda nei primi minuti successivi all'avvio della "lotteria delle quote", nel giorno stabilito dal decreto flussi.

Nella domanda il datore di lavoro si impegna a garantire al lavoratore straniero il trattamento retributivo ed assicurativo previsto dalle leggi vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, ad assicurare al lavoratore un'idonea sistemazione ovvero un alloggio che rientri nei parametri previsti dalle norme provinciali per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica e ad effettuare entro i termini di legge le comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro.

(II) Rilascio di nulla osta all'assunzione

Il nulla osta all'assunzione viene rilasciato dallo Sportello Unico Immigrazione (SUI). Lo Sportello Unico:

- acquisisce il parere del Questore circa la sussistenza, nei confronti del lavoratore straniero, dei motivi ostativi al rilascio del nulla osta;
- acquisisce il parere della Direzione Provinciale del Lavoro circa la sussistenza o meno dei requisiti minimi contrattuali e della capienza reddituale del datore di lavoro.

In caso di parere negativo da parte di almeno uno degli Uffici, lo Sportello rigetta l'istanza.

In caso di parere favorevole:

- convoca il datore di lavoro per la consegna del nulla osta (il datore di lavoro deve presentare 2 marche da bollo, il documento d'identità ed una fotocopia di questo e la fotocopia del frontespizio del passaporto del lavoratore che si intende assumere) e per la firma del contratto (che successivamente viene sottoscritto anche dal lavoratore straniero dopo l'ingresso in Italia);
- trasmette per via telematica la documentazione agli uffici consolari.

È importante sapere che il nulla osta al lavoro subordinato ha validità pari a 6 mesi dalla data del rilascio, durante i quali il lavoratore deve fare ingresso in Italia, presentarsi allo Sportello e stipulare il contratto.

(III) Richiesta e rilascio del visto di ingresso

Il datore di lavoro invia il nulla osta al lavoratore straniero, che richiede all'ambasciata o al consolato italiani il rilascio del visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato, presentando il passaporto, il nulla osta ed altri documenti eventualmente richiesti.

Il visto deve essere richiesto entro i 6 mesi di validità del nulla osta. Se vi sono i requisiti previsti, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda al cittadino straniero viene rilasciato il visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato non stagionale che consente di entrare regolarmente in Italia.

Il lavoratore straniero che si intende assumere deve trovarsi nel Paese di provenienza. Se il lavoratore straniero soggiorna irregolarmente in Italia, l'assunzione è possibile solo seguendo la normale procedura: il lavoratore deve comunque rientrare nel suo Paese per ottenere il rilascio del necessario visto di ingresso.

(IV) Ingresso in Italia

Dopo che il lavoratore straniero è entrato regolarmente in Italia, presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente, sottoscrive il contratto di soggiorno, già sottoscritto dal datore di lavoro in occasione della consegna del nulla osta.

Quindi, il lavoratore straniero entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso deve richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato: la domanda, compilata su apposito modulo e con allegati i documenti richiesti, deve essere presentata ad uno degli uffici postali abilitati, che rilascia la ricevuta.

Se non viene richiesto entro 8 giorni lavorativi, il permesso di soggiorno viene rifiutato ed il cittadino straniero viene espulso, a meno che il ritardo non sia provocato da documentate cause di forza maggiore (ad esempio, malattia o incidente).

Per l'avvio del rapporto di lavoro, in attesa del rilascio del primo permesso di soggiorno, basta la ricevuta rilasciata dalla posta.

(V) Obblighi di comunicazione per assunzione

Sottoscritto il contratto di soggiorno ed accertato il possesso da parte del lavoratore della ricevuta postale della domanda di rilascio del permesso di soggiorno, è possibile avviare il rapporto di lavoro, dopo avere rispettato alcuni obblighi di comunicazione.

Il datore di lavoro deve:

- comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego, competente per la sede di lavoro, il giorno precedente all'inizio dell'attività, inviando per via telematica lo specifico modello "Unificato-Lav". Questa comunicazione vale anche per l'INAIL e per l'INPS;
- se concede al lavoratore l'uso di un'abitazione a qualunque titolo

(ospitalità, affitto, comodato), presentare la specifica comunicazione di "cessione di fabbricato" entro 48 ore all'Autorità di Pubblica Sicurezza: alla Questura o al Commissariato di Polizia (Mod. Cessione di fabbricato), o al Sindaco nei comuni in cui non è presente un presidio della Polizia di Stato (Mod. Comunicazione al Sindaco di ospitalità o di cessione di immobili).

(VI) Richiesta del rinnovo di permesso di soggiorno prima della scadenza

Il permesso per motivi di lavoro subordinato ha una durata pari a quella prevista dal contratto di soggiorno e, comunque, non superiore a 2 anni, se il contratto è a tempo indeterminato, e ad un anno, nel caso di un lavoro a tempo determinato.

Prima della scadenza del permesso di soggiorno, pertanto, il lavoratore straniero deve presentare ad uno degli uffici postali abilitati la domanda di rinnovo, compilata su apposito modulo ed allegando i documenti richiesti.

È necessario presentare la domanda di rinnovo prima della scadenza del permesso e, comunque, assolutamente prima che passino 60 giorni dalla scadenza del vecchio permesso. Se trascorrono più di 60 giorni, il rinnovo del permesso di soggiorno può essere rifiutato ed il cittadino straniero può essere espulso. L'ufficio postale rilascia la ricevuta che, in attesa del rilascio del nuovo permesso di soggiorno, garantisce al lavoratore straniero sostanzialmente gli stessi diritti di un permesso ancora valido: in particolare rimane regolarmente in vita il rapporto di lavoro. Quindi, purché il lavoratore abbia presentato la domanda di rinnovo entro i termini stabiliti e sia in possesso della ricevuta postale, la scadenza del permesso di soggiorno non provoca la cessazione o la sospensione del rapporto di lavoro.

(VII) Assunzione di un lavoratore straniero già soggiornante in Italia

Il datore di lavoro può assumere anche lavoratori stranieri già soggiornanti in Italia, purché siano in possesso di un valido documento di soggiorno che abilita a prestare lavoro.

Può essere legalmente assunto, pertanto, il cittadino straniero munito di:

- permesso di soggiorno europeo per soggiornanti di lungo periodo (è il titolare di soggiorno di durata illimitata che ha sostituito la vecchia "carta di soggiorno");
- permesso di soggiorno che abilita al lavoro e, quindi, permesso per lavoro subordinato o autonomo, per attesa occupazione, per famiglia, per "assistenza minore", per asilo politico, per protezione sociale, per motivi umanitari;
- ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rinnovo di un permesso di soggiorno che abilita al lavoro (quindi di uno dei permessi sopra indicati);
- ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rilascio del primo permesso di soggiorno, ma solo per motivi di lavoro subordinato o di attesa occupazione e non, pertanto, per altri motivi.

Può essere assunto anche il cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per motivi di studio, ma solo per rapporti di lavoro subordinato per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, cumulabili per 52 settimane in modo da non superare, comunque, il limite di 1.040 ore in un anno.

La procedura di assunzione di un lavoratore straniero già regolarmente soggiornante, nei casi legalmente previsti, prevede:

- la preventiva stipulazione del contratto di soggiorno sullo specifico modello per l'assunzione di stranieri già soggiornanti in Italia: le parti

del rapporto devono solo conservare una copia di contratto, che non deve essere inviato o consegnato a nessun ente.

Altri obblighi già esaminati per l'assunzione di un lavoratore al primo soggiorno in Italia:

- l'obbligo di comunicare l'assunzione al Centro per l'Impiego, competente per la sede di lavoro, il giorno precedente all'inizio dell'attività, inviando per via telematica lo specifico modello "Unificato-Lav" e l'obbligo di comunicare all'Autorità di Pubblica Sicurezza (presidio della Polizia di Stato o Sindaco) l'ospitalità o la cessione di un'abitazione a qualunque titolo.

(VIII) Divieto di assunzione di un lavoratore straniero privo di permesso di soggiorno

Il datore di lavoro non può impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale.

Non è legale nemmeno l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo, anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza.

(IX) Validità del permesso di soggiorno per lo straniero che perde il lavoro

Se un lavoratore straniero subordinato perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, il suo permesso di soggiorno rimane valido per almeno un anno. In sostanza, il lavoratore, dopo la perdita dell'occupazione, può essere iscritto nelle liste di collocamento per tutta la residua validità del permesso e comunque, salvo che si tratti di permesso stagionale, per un

periodo non inferiore ad un anno².

b. Protocolli di riferimento per l'affidamento, la gestione e la vigilanza dei contratti d'appalto, d'opera e somministrazione

Oltre ai principi generali di comportamento definiti al precedente paragrafo "*Principi generali di comportamento*", dovranno essere attuate specifiche procedure per:

- la verifica preliminare dell'idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi accedenti al cantiere ai sensi di quanto previsto dall'art. 26, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/08 e ss.mm.ii. (cd. Testo Unico della Sicurezza);
- l'acquisizione dell'elenco aggiornato degli addetti presenti in cantiere per l'esecuzione dei lavori affidati all'impresa esecutrice e relativa verifica documentale di regolarità;
- la vigilanza sull'effettivo personale dell'impresa esecutrice presente in cantiere con verifica delle generalità ovvero dei dati indicati nei tesserini di riconoscimento a fronte di quelli dichiarati e ufficialmente comunicati attraverso l'elenco di cui sopra.

I controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili ai reati di impiego di lavoratori irregolari diretti a verificare la loro

² L'estensione del periodo di validità del permesso di soggiorno "per attesa occupazione" da 6 a 12 mesi è una delle novità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro (Legge 28 giugno 2012, n. 92, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio), in vigore dal 18 luglio.

La norma, contenuta nell'art. 4, comma 30, del provvedimento, modifica la disciplina prevista dal testo Unico sull'Immigrazione (art. 22, comma 11) nell'ottica di potenziare il contrasto all'immigrazione irregolare, non solo ampliando di 6 mesi il periodo concesso per cercare un nuovo lavoro, ma estendendolo di fatto a tutta la durata della prestazione di sostegno al reddito (trattamento di disoccupazione o indennità di mobilità) eventualmente percepita, nel caso in cui sia superiore a un anno. Le nuove norme, inoltre, prevedono la possibilità, per il lavoratore che presenti determinati requisiti reddituali, di ottenere ulteriori rinnovi del permesso di soggiorno per attesa occupazione.

corretta esecuzione in relazione ai principi espressi nel presente documento ed, in particolare, alle procedure interne in essere.

Per l'effettuazione di tali controlli periodici, l'OdV si avvale, altresì, della collaborazione delle altre funzioni aziendali.

Si ribadisce che all'OdV viene garantita la libertà di accesso a tutte le attività aziendali e la disponibilità di consultazione e/o acquisizione di tutta la documentazione rilevante.