

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

**PARTE SPECIALE N. 9**

**ART. 25-QUINQUIES D. LGS. 231/01**

**(IN TEMA DI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE)**

<b>Documento:</b>	<i>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01</i>		
<b>Approvazione:</b>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<b>Verbale riunione del:</b>	24/01/2024
<b>Revisione:</b>			
<b>Approvazione:</b>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<b>Verbale riunione del:</b>	
<b>Revisione:</b>			

1. I reati contro la personalità individuale

2. I processi e le aree a rischio individuate
3. I presidi di controllo
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi

## 1. I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

L'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/01 - introdotto dall'art. 5 della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 – indica, tra i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle società, i delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale, vale a dire i delitti contro la personalità individuale. Per ciò che rileva ai fini della specifica attività svolta dalla Cooperativa ProgettoPersona, la presente Parte Speciale si riferisce, in particolare, al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, previsto e punto ai sensi dell'art. 603 bis c.p., richiamato dall'art. 25-quinquies comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/01.

Tale fattispecie di reato prevede quanto segue: salvo che il fatto costituisca più grave reato, commette tale delitto chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori o utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui sopra, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 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;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Il reato è aggravato se:

- commesso mediante violenza o minaccia;
- il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- i soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- i lavoratori sfruttati sono esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Sanzioni pecuniarie ex D. Lgs. 231/01: da 400 a 1000 quote. Ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. n. 231/2001, la sanzione è diminuita della metà, se *i)* l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *ii)* il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; è diminuita da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente *i)* ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *ii)* è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. Se concorrono entrambe le condizioni di cui sopra la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

Sanzioni interdittive ex D. Lgs. 231/01: ai sensi dell'art. 25 quinquies e dell'art. 9 comma 2 del D.lgs. n. 231/2001, sono previste le seguenti sanzioni interdittive per una durata non inferiore ad un anno:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi

## 2. I PROCESSI E LE AREE A RISCHIO INDIVIDUATE

Con riferimento specifico al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ai fini della presente Parte Speciale i processi sensibili e le aree a rischio sono i seguenti.

- a. Acquisti di materia prima - Gestione degli acquisti, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali
- b. Acquisti diversi dalla materia prima e gestione, selezione dei consulenti - Gestione degli acquisti, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali
- c. Selezione, assunzione e gestione del personale - Gestione del personale, con particolare riferimento alla definizione:
  - i. dell'orario lavorativo;
  - ii. delle condizioni retributive;
  - iii. degli impatti in ambito salute e sicurezza e delle condizioni lavorative in senso lato.
- d. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.lgs. n. 81/08 – (i) Gestione degli acquisti, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali; (ii) Gestione del personale, con particolare riferimento alla definizione:
  - i. dell'orario lavorativo;
  - ii. delle condizioni retributive;
  - iii. degli impatti in ambito salute e sicurezza e delle condizioni lavorative in senso lato, nonché della formazione e informazione.

## 3. I PRESIDI DI CONTROLLO

L'obiettivo delle procedure e dei presidi di seguito indicati è garantire che tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nei processi sopra elencati, mantengano condotte conformi alla legge ed alla politica aziendale così da prevenire la commissione del reato indicato nel precedente paragrafo 1.

Con riguardo al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, i Destinatari sono tenuti ad osservare i seguenti principi generali di condotta e di comportamento:

- garantire una retribuzione dei dipendenti conforme ai contratti collettivi nazionali e territoriali e comunque proporzionata alla qualità e quantità del lavoro;
- assicurare il rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

- garantire l’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- assicurare condizioni di lavoro adeguate, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative non degradanti;
- garantire, con riferimento ai fornitori di manodopera, la documentabilità delle verifiche effettuate in merito al rispetto degli elementi richiamati dalla normativa relativa all’intermediazione del lavoro (es. minimi retributivi e condizioni previste dai CCNL applicabili, orari di lavoro, turni e riposi, etc.);
- monitorare le condizioni lavorative dei dipendenti della Società e dei dipendenti delle società terze di cui sia avvale per la prestazione di manodopera (e.g. cooperative, agenzie di somministrazione del lavoro etc.) relativamente a orario lavorativo, condizioni retributive, impatti in ambito salute e sicurezza e delle condizioni lavorative in senso lato;
- garantire la necessaria e aggiornata formazione e verificare l’adempimento relativo alla parte formativa da parte di società terze.

Con riferimento alle condizioni lavorative dei dipendenti delle società terze di cui si avvale (e.g. cooperative, agenzie di somministrazione del lavoro etc.), la Cooperativa si assicura di intrattenere rapporti commerciali con controparti virtuose che assicurino, nell’esperienza della propria attività, l’assenza dei suddetti indici di sfruttamento.

PROCESSO O AREA A RISCHIO	PRESIDI DI CONTROLLO ESISTENTI
Gestione degli acquisti, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali	Selezione fornitori Procedura acquisti
Gestione degli acquisti, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali	Selezione fornitori Procedura acquisti
Gestione del personale, con particolare riferimento alla definizione: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. dell'orario lavorativo;</li> <li>ii. delle condizioni retributive;</li> <li>iii. degli impatti in ambito salute e sicurezza e delle condizioni lavorative in senso lato e formazione</li> </ul>	Procedura selezione personale Gestione del personale

#### 4. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale del Modello, e salvo il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, è compito dell'O.d.V.:

- effettuare verifiche periodiche sul rispetto della presente parte Speciale, valutando periodicamente l'efficacia della stessa a prevenire la commissione dei Reati di cui all'art. 25 *quinquies* del Decreto, attraverso controlli a campione sulle citate aree a rischio reato;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare le violazioni comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- monitorare l'efficacia delle procedure interne volte a prevenire la commissione dei reati disciplinati nella presente Parte Speciale;
- verificare periodicamente – con il supporto delle funzioni competenti – il sistema di deleghe e procure in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli esponenti aziendali;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi societari, da terzi o da qualsiasi esponente aziendale in ordine a presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- curare l'aggiornamento del Modello, indicando al Consiglio di Amministrazione le opportune integrazioni e le misure ritenute necessarie al fine di preservare l'adeguatezza e/o l'effettività del medesimo anche attraverso cicli periodici di formazione.

Per l'adempimento di tali compiti, è necessario che sia implementato ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'O.d.V. viene informato semestralmente dalle funzioni aziendali interessate (tramite apposite relazioni) in merito alle attività sensibili e, immediatamente, in caso di commissione di reati o di condotte potenzialmente idonee ad integrare le fattispecie di reato rilevanti ai fini della presente Parte Speciale, nonché nell'ipotesi di:

- violazioni, accertate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
- condotte e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico adottato dall'ente.

La funzione preposta deve dare immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di ogni deroga alle procedure di processo decisa in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata.

L'Organismo di Vigilanza avrà accesso a tutta la documentazione aziendale.

I Responsabili delle Funzioni devono, inoltre, comunicare, per quanto di competenza e con periodicità definita:

- un elenco dei contratti con fornitori che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti ed interinali;
- un elenco dei contratti di cui sopra che abbiano visto il sorgere di contenziosi di qualsivoglia natura (es. civile, penale, etc.).

Eventuali modifiche o integrazioni dei flussi informativi che saranno ritenuti utili per il corretto esercizio della propria attività sono rimesse alla competenza dell'Organismo di Vigilanza.

A sua volta, l'Organismo di Vigilanza deve comunicare i risultati della propria attività di vigilanza e controllo in materia di reati societari, al Consiglio di Amministrazione, secondo i termini indicati nella Parte Generale del Modello e nel Regolamento di cui l'Organismo di Vigilanza vorrà dotarsi.