

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 DI

Parte Speciale F:

Reati contro personalità individuale
ex art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001

ESI S.p.A.

Tabella 1 - Riepilogo modifiche ed aggiornamenti

Versione	Approvato da	Motivo aggiornamento	Data validità
1.00	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione	5 agosto 2024



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale F: Reati contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001

INDICE DEI CONTENUTI

1.	DEFINIZIONI.....	3
2.	PREMESSA.....	5
3.	LE FATTISPECIE DI REATO CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO)	6
4.	PROCESSI SENSIBILI	9
1.	GESTIONE DEL PROCESSO DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, DI COLLABORATORI, DI CONSULENTI E DI INCARICHI PROFESSIONALI IN GENERE.....	9
2.	APPROVVIGIONAMENTI (BENI E SERVIZI) – GESTIONE APPALTI.....	9
5.	PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA E COMPORTAMENTO NELLE “AREE A RISCHIO REATO”	10
6.	PRINCIPI SPECIFICI E COMPONENTI DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO..	11



1. DEFINIZIONI

“Appaltatori”: convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del Codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Comitato delle Segnalazioni”: il Comitato incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni delle violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing).

“Consulenti”: soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di ESI S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.

“Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.

“Delega”: l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

“Destinatari”: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Appaltatori, gli agenti della Società, i Consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

“Fornitori”: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze) di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.

“Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.

“OdV”: l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente”: Consiglio d’Amministrazione di ESI S.p.A.

“Processo/i Sensibile/i” l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Esi S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“ProcessOwner” il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.

“Procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

“Reati”: le fattispecie di reato considerate dal Decreto.

“Società”: ESI S.p.A.



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale F: Reati contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001

“Società del Gruppo” tutte le società appartenenti al gruppo facente capo a Innovatec S.p.A. la quale le controlla ai sensi dell’art. 2359 c.c.

“Sistema di Whistleblowing”: sistema di segnalazione messo a disposizione dei dipendenti, nonché dei collaboratori e dei professionisti della società, finalizzato alla comunicazione di violazioni di leggi, violazioni del Modello rilevazioni di pericoli, frodi (reali o potenziali) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, gli azionisti, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente.



2. PREMESSA

L'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-quinquies, il quale prevede l'applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti commettano reati contro la personalità individuale (se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati considerati dalla presente Parte Speciale, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

La presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui i Destinatari del presente Modello, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nelle pagine che seguono verranno individuate:

- la fattispecie dei reati di cui all'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228;
- le attività sensibili che, nell'ambito dell'operatività di ESI, potrebbero risultare a rischio commissione reati.

La presente Parte Speciale F si rivolge ad Amministratori, Organi sociali, Dirigenti, Dipendenti di ESI, nonché a Consulenti e Collaboratori, soggetti a vigilanza, affinché adottino condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire i reati previsti dall'art. 25-quinquies D. Lgs 231/2001, anche nella forma del concorso ex art. 110 c.p.



3. LE FATTISPECIE DI REATO CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO)

Le tipologie di reati contro la personalità individuale inserite nell'art 25 quinquies sono:

- **Riduzione o mantenimento in servitù/schiavitù (art. 600 c.p.)** – L'ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque eserciti su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduca o mantenga una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta venga attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.
- **Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque induca alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisca o sfrutti la prostituzione
- **Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque sfrutti minori degli anni diciotto al fine di realizzare esibizioni pornografiche o di produrre materiale pornografico ovvero chiunque faccia commercio del materiale pornografico di cui al primo comma. La fattispecie punisce anche chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisca, divulghi o pubblicizzi il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisca o divulghi notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto; ovvero chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, consapevolmente ceda ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto.
- **Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)** - Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 600-ter c.p., consapevolmente si procuri o disponga di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto.
- **Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque organizzi o propagandi viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività.
- **Tratta di persone (art. 601 c.p.)** – Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque commetta tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 c.p. ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al medesimo articolo, la induca mediante inganno o la costringa mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di



necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno.

- **Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)** –Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque, fuori dei casi indicati nell’articolo 601 c.p., acquisti o alieni o ceda una persona che si trova in una delle condizioni di cui all’articolo 600 c.p. Per quanto attiene ai reati sopra considerati, va tenuto presente che possono essere ritenuti responsabili degli stessi non solo i soggetti che direttamente realizzino le fattispecie criminose, ma anche i soggetti che consapevolmente agevolino, anche solo finanziariamente, la medesima condotta. Di conseguenza, potrebbero rientrare nell’ipotesi di reato sopra considerate, le eventuali erogazioni di risorse economiche in favore di soggetti terzi, effettuate da parte dell’Ente con la consapevolezza che le erogazioni stesse possano essere utilizzate da tali soggetti per finalità criminose.

Nell’ambito dell’attività di ESI la possibilità di incorrere in uno dei reati sopra elencati è praticamente nulla, tuttavia, la Presente Parte speciale F è stata redatta a seguito dell’inserimento nell’art. 25-quinquies del reato di **“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”** introdotto dalla L. 199/2016.

La Legge n. 199/2016, recante *“Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro in nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”*, entrata in vigore il 4.11.2016, ha modificato il reato di **“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” previsto dall’art. 603 bis c.p.**

Tale legge affronta il fenomeno criminale del caporalato riformulandone e aggiornandone la definizione, inasprendo le pene per gli sfruttatori ed estendendo la responsabilità e le sanzioni anche agli imprenditori che impiegano manodopera, anche facendo ricorso all’intermediazione, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e sottoponendo gli stessi a condizioni di sfruttamento.

Il reato di *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”* è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, allorquando chiunque:

1. recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. utilizzi, assuma o impieghi 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.

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, altresì, 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.



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale F: Reati contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001

4. PROCESSI SENSIBILI

Nell'ambito dell'operatività di ESI, e con particolare riferimento alla fattispecie di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" previsto dall'art. 603 bis c.p., le attività sensibili che possono essere ritenute astrattamente a rischio, al fine della commissione dei reati di cui all'art. 25- quinquies è:

1. GESTIONE DEL PROCESSO DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, DI COLLABORATORI, DI CONSULENTI E DI INCARICHI PROFESSIONALI IN GENERE
2. APPROVVIGIONAMENTI (BENI E SERVIZI) – GESTIONE APPALTI.

Per coordinamento, si richiama quanto già indicato nella Parte Speciale A "Reati contro la Pubblica Amministrazione".

Eventuali integrazioni dei suddetti Processi Sensibili a rischio potranno essere richieste a cura dell'Organismo di Vigilanza della Società, al quale viene dato mandato di identificare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi affinché l'Organo Dirigente della Società provveda a modificare e/o integrare conseguentemente il Modello.



5. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA E COMPORTAMENTO NELLE “AREE A RISCHIO REATO”

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico di tutti i Destinatari eventualmente coinvolti nei processi sensibili di:

- a) tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di Reato di cui all'art 25-quinquies del Decreto;
- b) tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé la fattispecie di Reato considerata, possano potenzialmente diventarlo;
- c) utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione del Reato di cui alla presente Parte.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, in tutte le attività finalizzate all'assunzione di personale o, comunque, al suo impiego in Società;
- 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:

- assumere o comunque impiegare lavoratori in forte stato di bisogno e a condizioni svantaggiose dal punto di vista retributivo e contributivo;
- assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- 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;
- assumere o comunque impiegare lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.



6. PRINCIPI SPECIFICI E COMPONENTI DEL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

6.1 Protocolli specifici relativi alle Attività Sensibili:

Ai fini dell'attuazione delle regole e dei divieti elencati nel precedente capitolo, oltre che dei principi già contenuti nella Parte Generale del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, con riferimento ai processi sensibili indicati, la società dovrà prevedere:

- in sede di assunzione del personale il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale e il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori. In particolare, l'affidabilità di tali Partner o Fornitori deve essere valutata anche ai fini della prevenzione del Reato di cui alla presente Parte Speciale, anche attraverso specifiche indagini ex ante;
- nei contratti con i Partner ed i Fornitori deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto oltre che delle sue implicazioni per ESI.

Inoltre, la Società si attiva affinché:

- i lavoratori assunti direttamente da ESI a tempo determinato o indeterminato e i lavoratori somministrati devono fornire copia del codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno (se cittadini extracomunitari), 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;
- qualora la Società si avvalga di somministrazione di manodopera, dovrà chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;
- qualora la Società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operante;
- in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso stabilimenti propri, o somministrazione con ESI 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;
- in tutti i contratti di appalto deve essere, inoltre, previsto che se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati a ESI, dovrà



Esi S.p.A.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte Speciale F: Reati contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001

trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo.

- in tutti i contratti di appalto deve essere, inoltre, previsto l'accettazione da parte della società appaltatrice del Modello organizzativo di Gestione e controllo adottato da ESI.