



CADF

La Fabbrica dell'Acqua

**Modello
di Organizzazione e di Gestione
ex decreto legislativo
8 giugno 2001 n. 231
PARTE SPECIFICA "H"
DELITTI CONTRO
LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI
IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

CADF S.P.A.

**Modello di Organizzazione e di Gestione
ex decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231**

PARTE SPECIALE “H”

**DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI
IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

Natura del documento: Edizione definitiva

Approvazione: Consiglio d'Amministrazione

Data Approvazione: 08/09/2020

Tabella Edizioni e revisioni

2	0	10/07/2020	Aggiornamento contenuti con estensione perimetro di prevenzione	08/09/2020
1	0	01/09/2015	Prima emissione	01/09/2015
Edizione	Revisione	Data Revisione	Motivazione	Data approvazione Consiglio d'Amministrazione

INDICE

PARTE SPECIALE “H” DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	3
H.1 LE TIPOLOGIE DI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del Decreto) E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-duodecies del Decreto).....	4
H.2 AREE A RISCHIO	4
H.3 DESTINATARI E OBIETTIVO DELLA PARTE SPECIALE.....	4
H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	5
<i>H.4.1 Regolamentazione</i>	<i>5</i>
<i>H.4.2 Divieti.....</i>	<i>6</i>
<i>H.4.3 Principi generali</i>	<i>6</i>
H.5 AREE DI ATTIVITA’ A RISCHIO: ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DECISIONALE	7
<i>H.5.1 Responsabile interno.....</i>	<i>7</i>
<i>H.5.2 Principi procedurali specifici</i>	<i>7</i>
<i>H.5.3 Contratti.....</i>	<i>9</i>
H.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	9
H.7 ALLEGATI	10

**PARTE SPECIALE "H"
DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI
SOGGIORNO È IRREGOLARE**

H.1 LE TIPOLOGIE DI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del Decreto) E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-duodecies del Decreto)

I “Delitti contro la personalità individuale”, di cui all’art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/2001 (d’ora in poi anche “Decreto”) e “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” di cui all’art. 25-duodecies D.Lgs n. 231/2001, sono indicati ed analizzati all’interno del Capitolo dedicato, inserito nel documento “GEN03 Elenco Reati Presupposto”, allegato e parte integrante del MOGC Parte Generale di CADF S.P.A. (di seguito “CADF” o la “Società”), cui si rimanda per i relativi approfondimenti.

H.2 AREE A RISCHIO

In relazione ai reati di cui agli artt. 25-quinquies e 25-duodecies D.Lgs n. 231/2001 ed all’attività di analisi dei rischi svolta, le aree ritenute maggiormente a rischio per CADF, risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, quelle di seguito indicate.

- *Per Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. n. 231/2001):*
 - 1) Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale.
- *Per Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs n. 231/2001):*
 - 1) Selezione, qualificazione, gestione dei fornitori di beni e di servizi e gestione delle anagrafiche;
 - 2) Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale.

Per un’individuazione analitica di aree, processi e attività risultanti più a rischio per la Società si rinvia alla Mappatura delle Aree a Rischio – rispettivamente - Delitti contro la personalità individuale e Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare, allegate alla presente Parte Speciale.

Eventuali integrazioni delle Aree a Rischio potranno - su proposta dell’Organismo di Vigilanza, anche su segnalazione delle funzioni interessate - essere disposte dal Presidente del Consiglio d’Amministrazione, al quale viene dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

H.3 DESTINATARI E OBIETTIVO DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti (“Esponenti Aziendali”) della Società, nonché da Collaboratori esterni e Partner, come già definiti nella Parte Generale (qui di seguito tutti definiti i “Destinatari”).

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, si atten-
gano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento di attività nelle Aree a Ri-
schio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi as-
sume nei confronti di CADF – a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella stessa al
fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Delitti contro la personalità individuale e del Delitto
di impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di fornire:

- a) un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici cui i Destinatari sono
tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) all’Organismo di Vigilanza (d’ora in poi anche “ODV”), e ai responsabili delle altre fun-
zioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare
le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

H.4.1 Regolamentazione

In relazione alle rispettive funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti
Aziendali devono in generale conoscere e rispettare tutte le regole, procedure e principi - che si
devono intendere come attuativi ed integrativi del Modello - contenuti nei seguenti documenti:

- Codice Etico;
 - Statuto Sociale;
 - il Sistema di autoregolamentazione inerente la corporate governance, la struttura orga-
nizzativa, la gestione amministrativa, contabile e finanziaria, il sistema di controllo in-
terno della Società (Regolamenti, manuali, procedure aziendali, istruzioni operative e
ogni altra disposizione);
 - Whistleblowing – Procedure per la segnalazione di illeciti;
 - Ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo interno in essere nella So-
cietà;
 - Ogni altra documentazione relativa alle attività di *recruiting* e selezione esterna e per
l’assunzione e la gestione del personale;
 - Ogni altra documentazione relativa alla qualificazione, selezione e verifica delle contro-
parti contrattuali e di ogni altro soggetto che possa intrattenere rapporti con la Società;
 - Normativa applicabile
 - Organigramma aziendale.
-

H.4.2 Divieti

La presente Parte prevede l'espresso divieto - a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, e a carico dei Collaboratori esterni e Partner, tramite apposite clausole contrattuali, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società - di:

- porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino - direttamente o indirettamente - le fattispecie di reato previste dagli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto (anche solo nella forma del tentativo);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- violare le prescrizioni della presente Parte Speciale;
- porre in essere comportamenti non conformi alle procedure aziendali o, comunque, non in linea con i principi espressi dal presente Modello e dal Codice Etico.

H.4.3 Principi generali

Nell'espletamento delle rispettive attività, oltre alle previsioni di legge esistenti in materia, i principi generali e i criteri di condotta disposti dal Codice Etico e alle prescrizioni contenute nella Parte Generale del presente Modello, i Destinatari sono tenuti ad attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- a) attuare la normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, relativa ai diritti sindacali o, comunque, di associazione e rappresentanza dei lavoratori;
 - b) astenersi dal compimento di atti che possano in qualche modo integrare o avere attinenza con comportamenti volti allo sfruttamento del lavoro di soggetti socialmente deboli;
 - c) includere nelle condizioni generali dei contratti con i Partner/fornitori/collaboratori esterni clausole che impongano agli stessi il rispetto dei diritti del lavoratore e i requisiti in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro, degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e femminile, di diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza;
 - d) disciplinare la selezione di controparti operanti in attività con alta incidenza di manodopera, ai fini della prevenzione dei reati di cui alla presente Parte Speciale;
 - e) attenersi alle prescrizioni contenute nella Parte Speciale "E" (Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore) del presente Modello, in riferimento alla prevenzione di reati collegati ad un abuso dei sistemi informativi aziendali e all'accesso a siti internet non inerenti l'attività lavorativa
 - f) garantire e supportare la tutela della libertà individuale e della dignità umana, quali beni fondamentali che consentono l'affermazione della personalità dell'uomo.
-

Ai Destinatari che intrattengono rapporti negoziali per conto di CADF con soggetti terzi deve essere formalmente conferita una delega in tal senso (con apposita procura scritta, qualora debbano essere compiuti atti idonei ad impegnare la Società).

Accanto al rispetto dei principi generali di condotta, dei principi procedurali specifici di cui al successivo paragrafo H.5, tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi di comportamento contenuti nei documenti organizzativi aziendali al fine di prevenire la commissione dei Reati di cui agli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto.

Infine, per ciò che concerne i rapporti con Partner, Fornitori e con eventuali altre Controparti coinvolte in attività a rischio, anch'essi Destinatari della presente Parte Speciale, ai medesimi deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di CADF, la cui conoscenza e il cui rispetto costituirà obbligo contrattuale a loro carico.

H.5 AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO: ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DECISIONALE

H.5.1 Responsabile interno

Per tutte le operazioni a rischio che concernono le attività sensibili individuate nel paragrafo H.2 di questa Parte Speciale, i protocolli di prevenzione individuano un Responsabile Interno per l'attuazione dell'operazione, che corrisponde, salvo diversa indicazione da parte del Presidente della Società o di un dirigente da questi incaricato, al responsabile della funzione competente per la gestione dell'operazione a rischio considerata.

Il Responsabile Interno:

- è soggetto referente e responsabile dell'operazione a rischio;
- può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le funzioni aziendali, alle unità operative o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione a rischio;
- informa tempestivamente l'ODV di qualunque criticità sorta durante lo svolgimento dell'operazione a rischio;
- trasmette un'informativa periodica all'ODV, mediante compilazione di apposita Scheda da di evidenza;
- può interpellare l'Organismo di Vigilanza in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di prevenzione o delle procedure operative di attuazione degli stessi o al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello.

H.5.2 Principi procedurali specifici

Si indicano qui di seguito i principi procedurali specifici che in relazione ad ogni singola Area a Rischio (come individuate nel paragrafo H.2) i Destinatari sono tenuti a rispettare e che, ove opportuno, devono essere implementati in specifiche procedure aziendali ovvero possono formare oggetto di comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'attuazione dei principi generali indicati al paragrafo H.4, oltre che delle prescrizioni della Parte Generale del presente Modello, nell'adottare procedure relative alle attività sensibili dovranno essere osservati anche i principi di riferimento di seguito indicati.

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure aziendali che danno attuazione ai principi e alle misure di prevenzione indicate nel Codice Etico e nel Modello per prevenire i Delitti contro la personalità individuale e il Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare, allegate alla presente Parte Speciale.

Le procedure devono essere monitorate e mantenute aggiornate.

Per la prevenzione delle fattispecie di reato, anche tentato, rientranti tra quelle richiamate dagli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto i Destinatari (cioè, Esponenti Aziendali nonché altri Soggetti esterni eventualmente autorizzati), oltre quanto indicato in precedenza, sono tenuti a rispettare le seguenti prescrizioni:

- a) si deve richiedere l'impegno dei Collaboratori Esterni al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano salvo quanto di seguito previsto;
- b) 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, deve essere svolta con particolare attenzione e in base ad apposita procedura interna. In particolare, l'affidabilità di tali Partner o Fornitori deve essere valutata, ai fini della prevenzione dei Reati di cui alla presente Parte Speciale, anche attraverso specifiche indagini *ex ante*;
- c) nel processo di assunzione diretta di personale, deve essere verificato il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale. Deve essere, altresì, verificato 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;
- d) le assunzioni di personale interinale devono essere effettuate attraverso società specializzate incaricate attraverso appositi contratti. Le verifiche documentali, ivi inclusa la verifica del permesso di soggiorno in caso di candidati extracomunitari, è affidata alla società di ricerca del personale;
- e) al termine della fase di selezione (i.e. colloqui), il candidato a cui viene inviata la proposta di assunzione deve presentare preventivamente i propri documenti di identità (incluso il permesso di soggiorno in caso di lavoratori extra comunitari);
- f) qualora un Partner abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore della Società, il Partner dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severa, alle convenzioni ILO sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro minorile ("C138 Convenzione sull'età minima 1973" e "C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile 1999");

- g) il Referente aziendale che rilevi una gestione anomala del personale utilizzato dal Partner, è tenuto ad informare immediatamente il proprio responsabile che effettuerà le valutazioni e prenderà, ove necessario, gli opportuni provvedimenti.

H.5.3 Contratti

Nei contratti e nelle lettere di incarico con Partner, Fornitori e eventuali altre Controparti coinvolte nelle attività a rischio deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione, da parte delle controparti stesse, delle norme di cui al Decreto nonché di quanto disposto dal Modello e dal Codice Etico adottati dalla Società.

H.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i Delitti contro la personalità individuale e l'Impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare, di cui agli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto, sono i seguenti:

- svolgere verifiche periodiche sul rispetto della presente Parte Speciale e valutare periodicamente la loro efficacia a prevenire la commissione dei Reati di cui agli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto. Con riferimento a tale punto l'Organismo di Vigilanza - avvalendosi eventualmente della collaborazione di consulenti tecnici competenti in materia - condurrà una periodica attività di analisi sulla funzionalità del sistema preventivo adottato con la presente Parte Speciale e proporrà ai soggetti competenti della Società eventuali azioni migliorative o modifiche qualora vengano rilevate violazioni significative delle norme in materia e/o delle disposizioni della presente Parte Speciale, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- proporre e collaborare alla predisposizione e all'aggiornamento delle istruzioni standardizzate (scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico) relative a
 - comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree a Rischio individuate nella presente Parte Speciale;
 - flussi informativi a favore dell'ODV;
 - compilazione omogenea e coerente delle Schede di Evidenza;
 - limiti entro i quali non è necessaria l'utilizzazione di alcune voci della Scheda di Evidenza;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti agli Esponenti Aziendali.

Allo scopo di svolgere le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può:

- a) partecipare agli incontri organizzati dalla Società tra le funzioni aziendali competenti, valutando quali tra essi rivestano rilevanza per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- b) accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

La Società istituisce a favore dell'Organismo di Vigilanza flussi informativi idonei a consentire a quest'ultimo di acquisire le informazioni utili per esercitare le sue attività di monitoraggio e di verifica dell'efficace esecuzione delle procedure, dei regolamenti e dei controlli previsti dal Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale.

In ogni caso, l'informativa all'ODV dovrà essere data:

- senza indugio nel caso in cui si verificano violazioni ai principi procedurali specifici contenuti nel paragrafo H.5 della presente Parte Speciale ovvero alle procedure, policy e normative aziendali attinenti alle aree sensibili sopra individuate;
- nel rispetto della periodicità definita per la trasmissione della Scheda evidenza da parte dei responsabili di funzione, indipendentemente dalla presenza o meno di criticità.

Le modalità di informativa all'ODV sono oggetto di specifica procedura aziendale.

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente Parte Speciale deve essere conservata da ciascun Destinatario coinvolto nel processo per le attività di propria competenza e messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale, indicando le ragioni delle difformità e dando atto del processo autorizzativo seguito.

H.7 ALLEGATI

Mappatura delle Aree a Rischio Delitti contro la personalità individuale

Mappatura delle Aree a Rischio Impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare