

ETAMBIENTE S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE SPECIALE F

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE
(ART. 25 QUINQUIES)

ETAMBIENTE S.P.A.
VIA DI ROCCA TEDALDA, 435 - 50136 – FIRENZE (FI)
PARTITA IVA: 06870020481

INDICE

LE FATTISPECIE DI REATO.....	3
IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO	4
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	5
PROCEDURE DI CONTROLLO	6

LE FATTISPECIE DI REATO

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25 quinquies del D. Lgs.231/2001 e in particolare riporta le singole fattispecie di reato considerate rilevanti per la responsabilità amministrativa di **ETAmbiente S.p.A.** Individua inoltre le cosiddette Attività "Sensibili" (quelle dove è teoricamente possibile la commissione del reato e che sono state individuate nell'ambito dell'attività di analisi del rischio) specificando i principi comportamentali e i presidi di controllo operativi per l'organizzazione, lo svolgimento e la gestione delle operazioni svolte nell'ambito delle sopracitate Attività "Sensibili".

In considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale di **ETAmbiente S.p.A.** i seguenti reati:

- **INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO (ART 603-BIS C.P.)**

Il reato sanziona la condotta di chiunque:

1. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. utilizza, assume o impiega 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.

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.

IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO

Le attività che la Società ha individuato come sensibili, nell'ambito dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, sono di seguito riepilogate:

- Gestione delle risorse umane
- Gestione approvvigionamento e qualifica fornitori, con particolare riferimento ad affidamento di attività che prevedano l'utilizzo di manodopera di terze parti (e.g. impresa di raccolta e smaltimento rifiuti) ed interinali (personale somministrato).
- Valutazione dei rischi sicurezza

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui alla Parte Generale del Modello Organizzativo ex D. Lgs.231/2001 e del Codice Etico adottato dalla Società, nello svolgimento delle attività sensibili sopra citate, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento e controllo.

In via generale, è necessario che siano garantite le seguenti condizioni:

- una retribuzione dei dipendenti conforme ai contratti collettivi nazionali e territoriali e comunque proporzionata alla qualità e quantità del lavoro;
- il rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- l'applicazione della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- condizioni di lavoro adeguate, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative non degradanti.

Ai fini di prevenire la commissione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, la Società prescrive il monitoraggio delle condizioni lavorative dei suoi dipendenti e dei dipendenti delle società terze di cui sia avvale (e.g. 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.

PROCEDURE DI CONTROLLO

Ad integrazione delle regole comportamentali di carattere generale sopraindicate, si riportano di seguito ulteriori presidi di controllo operativi a prevenzione della commissione del reato di intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro, con particolare riferimento ai processi sensibili/strumentali di seguito riportati:

- Gestione approvvigionamento e qualifica fornitori
- Gestione delle risorse umane
- Valutazione dei rischi sicurezza

Di seguito sono indicati i presidi di controllo operativi, relativi ai processi sensibili/strumentali all'interno dei quali potrebbero potenzialmente essere perpetrati, i reati sopra elencati.

Gestione approvvigionamento e qualifica fornitori:

In aggiunta a quanto previsto dalla Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

- nel processo di selezione dei fornitori esterni la cui attività prevede prestazioni di manodopera/appalto, deve essere garantita 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.). In tal senso, la Società richiedere quanto previsto dalla normativa e attiva clausole contrattuali specifiche al fine di effettuare il controllo in merito alla documentabilità delle verifiche effettuate dal fornitore.

Gestione delle risorse umane:

In aggiunta a quanto previsto dalla **Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)**

- la gestione del personale avviene nel 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.);
- L'Area Personale cura il monitoraggio dell'orario di lavoro, dei periodi di riposo, del riposo settimanale, dell'aspettativa obbligatoria, delle ferie del personale impiegato dalla Società;
- L'Area Personale verifica che la retribuzione dei dipendenti sia conforme ai contratti collettivi nazionali e territoriali e sia comunque proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Con riferimento agli impatti in ambito salute e sicurezza ed alle condizioni lavorative in senso lato, si rimanda ai principi di controllo riportati nella **Parte Speciale G – Reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro**.