

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
			Rev.	Data
			00	15/09/2025

PARTE SPECIALE - D -

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE ex art. 25-quinquies D.lgs. 231/01

Indice

1. CONTESTO, OBIETTIVI E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE
2. LE MACROCATEGORIE DEI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DEL D. LGS. n. 231/2001: CONTESTO
3. LE FATTISPECIE *ex* ART. 25-QUINQUIES D. LGS. N. 231/2001 ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.
4. LE AREE SENSIBILI/ATTIVITÀ ESPOSTE AL POTENZIALE RISCHIO DEI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E LE FUNZIONI AZIENDALI POTENZIALMENTE COINVOLTE
5. REGOLE E PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA DI NATURA PREVENTIVA
6. STRUMENTI DI CONTROLLO INTERNI IMPLEMENTATI DA C.I.A.P.I.
7. LE FATTISPECIE DELLE MACROCATEGORIE *EX* ART. 25-QUINQUIES NON ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.
8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. CONTESTO, OBIETTIVI E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello (Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner, etc.), come definiti nella Parte Generale, coinvolti nelle “aree/processi/attività sensibili”, ossia di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui all’art. 25 quinquies Decreto n. 231/2001.

Obiettivo del presente documento è che i Destinatari del Modello, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nelle Attività Sensibili di seguito indicate, si attengano a

 C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato FRIULO G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
			Rev.	Data
			00	15/09/2025

principi e regole di condotta, generali e specifiche, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti contro la personalità individuale.

A tale fine, verranno indicati nel proseguo:

- a) le attività e/o i processi aziendali definiti “sensibili” ovvero esposti al rischio potenziale di commissione del reato presupposto oggetto della presente Parte Speciale;
- b) le regole e i principi generali di condotta nonché i protocolli interni, quali controlli specifici, che dovranno essere seguiti per prevenire e limitare la possibile commissione delle fattispecie delittuose mappate e comunque per gestire eventuali criticità che dovessero verificarsi.

2. LA MACROCATEGORIE DEI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DEL D. LGS. n. 231/2001: CONTESTO

La presente Parte Speciale, tra i reati presupposto sanzionabili ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, si riferisce ai delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023].

La macrocategoria in esame è stata introdotta nel catalogo dei reati presupposto al fine di tutelare la personalità individuale nel contesto lavorativo. Lo sfruttamento lavorativo, invero, incide negativamente sul corretto funzionamento del mercato del lavoro che abusa della situazione del lavoratore, quale inevitabile controparte “debole” nel rapporto di lavoro.

In particolare, la *ratio legis* è nel senso di sanzionare le condotte che consistono nel reclutamento e impiego di risorse fondate su violenza, minaccia, intimidazione e approfittando dello stato di bisogno in cui i lavoratori versano.

Per conoscere la definizione e gli elementi costitutivi delle fattispecie di reato, ex D.Lgs. 231/01, rientranti nella presente Parte Speciale, si veda l'allegato 3.

3. LE FATTISPECIE ex ART. 25 - QUINQUIES D. LGS. N. 231/2001 ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.

Sulla base delle analisi documentali condotte nonché all'esito delle informazioni raccolte durante gli incontri con i referenti aziendali, C.I.A.P.I. ha ritenuto ipotizzabili per il proprio contesto la seguente fattispecie di reato rientrante nella macrocategoria analizzata:

 C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
			Rev.	Data
			00	15/09/2025

FATTISPECIE DI REATO <i>EX</i> D. LGS. N. 231/2001 ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.	ART. 25-QUIENQUES
	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

Nello specifico, per conoscere la definizione e gli elementi costitutivi della fattispecie di reato, ex D.Lgs. 231/01, rientrante nella presente Parte Speciale, si veda l'allegato 3.

4. LE AREE SENSIBILI/ATTIVITA' ESPOSTE AL POTENZIALE RISCHIO DEI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E LE FUNZIONI AZIENDALI POTENZIALMENTE COINVOLTE

Dall'approfondito processo di analisi delle attività concrete poste in essere da C.I.A.P.I., è emerso che la principale attività sensibile alla commissione dei reati contro la personalità individuale attiene alla:

MACRO-PROCESSO	ATTIVITA' SENSIBILI	FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE
Risorse Umane	- Gestione amministrativa del personale ed elaborazione cedolini	- Segreteria di direzione - Gestione dei sistemi di qualità - Ufficio Contabilità generale - Ufficio servizi alla formazione - Ufficio Affari Generali

5. REGOLE E PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA DI NATURA PREVENTIVA

Nell'espletamento delle attività aziendali e, in particolare, nello svolgimento delle Attività Sensibili elencate al precedente paragrafo n. 4, è richiesto il rispetto dei principi di comportamento di seguito indicati e al pari è espressamente vietato attuare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti, anche omissivi, tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle oggetto della presente Parte Speciale (art. 25-*quienes* del Decreto).

 C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato FRIULO G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
			Rev.	Data
			00	15/09/2025

In particolare, nell'espletamento delle attività sensibili è fatto obbligo seguire i seguenti principi:

- instaurare rapporti di lavoro nel rispetto della dignità umana;
- costituire il rapporto di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di riferimento, in materia di retribuzioni, orari di lavoro, periodi di riposo, ferie, ecc.;
- assicurarsi che le agenzie interinali, a cui si faccia eventualmente ricorso, si avvalgano di lavoratori in linea con la normativa in materia di permesso di soggiorno e non agiscano in violazione della normativa in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Al pari, nell'espletamento delle attività sensibili è fatto divieto di:

- impiegare o assumere lavoratori, anche mediante agenzie interinali, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;
- corrispondere retribuzioni difformi rispetto alle indicazioni di cui al CCRL;
- violare, in modo reiterato, la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie;
- sottoporre il lavoratore a condizioni di lavoro degradanti.

6. STRUMENTI DI CONTROLLO INTERNI IMPLEMENTATI DA C.I.A.P.I.

Al fine di presidiare le Attività Sensibili e prevenire il rischio di commissione dei reati oggetto della presente Parte Speciale, in C.I.A.P.I. vengono attuati i principi e i divieti elencati al precedente parag. 5 oltre che i protocolli previsti dalla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L. n.10/2000.

A tal fine, C.I.A.P.I. è dotata di strumenti organizzativi improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli e delle responsabilità, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione;
- precisa indicazione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti sia verso l'interno che verso l'esterno.

I principi cui si ispirano tali Presidi Specifici vengono indicati nella tabella che segue:

PRESIDI GENERICI E TRASVERSALI	PRESIDI SPECIFICI
➤ Statuto sociale	Procedure, istruzioni operative e prassi consolidate che definiscono ruoli e

 C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato FRIULO G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		Rev.	Data
			00	15/09/2025

➤ Organigramma – Rappresentazione di più livelli di controllo delle attività svolte ➤ Controllo analogo della Regione Siciliana - Il controllo analogo delle Società Partecipate consiste nel comando sulle iniziative e nel controllo delle azioni delle Società Partecipate, da parte degli Enti Pubblici titolari di quote sociali mediante il quale si perseguono obiettivi che impattano su: - Trasparenza e responsabilità; - Gestione delle risorse; - Prevenzione della corruzione ➤ Revisore Unico – che garantisce la verifica sulla regolarità contabile e la corretta rilevazione dei fatti di gestione delle scritture contabili ➤ Certificazione UNI EN ISO 9001 ➤ Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza ➤ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 ➤ Whistleblowing	responsabilità delineando chi e come debba svolgere l'attività di competenza, definendo i diversi livelli di controllo. In particolare, quali presidi di controllo specifici a valere sui reati contro la personalità individuale, C.I.A.P.I. ha adottato: - PQ 06 Procedura di qualifica del personale esterno - P_04 Scheda processo Gestione delle Risorse Umane - Procedure, istruzioni operative e prassi consolidate per la gestione del personale (es. P 01.1 Richiesta ferie comparo non dirigenziale; P01.2 Sospensione ferie comparto non dirigenziale; P02.1 Richiesta di congedo parentale - art.32 c.1 del D.Lgs 151/2001 e art. 53 del CCRL 2016/2018 - Comparto non dirigenziale; P.02.2 Malattia figli fino a 3 anni – art. 47, comma 1, D.lgs 151/2001 – Comparto non dirigenziale; P02.3 Malattia figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni – art. 47, comma 2, D.lgs 151/2001 – Comparto non dirigenziale; P02.4 Astensione obbligatoria – D.lgs. 151/2001, art. 16 e art. 20 – art. 53 commi 1 e 2 C.C.R.L. 2016/18- Comparto non dirigenziale; P02.5 Interdizione anticipata dal lavoro per complicità della gestazione – art. 17, c. 2 D.lgs. 151/2001 – Comparto non dirigenziale; P02.6 Congedo per malattia – Art. 46 C.C.R.L. 2016/2018 – Comparto non dirigenziale; P03.1 Permesso retribuito - art. 40 comma 1, comma 2 e comma 4 del C.C.R.L. 2016/2018 - Comparto non dirigenziale, etc (si veda il manuale
--	--

C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025
		delle procedure interne adottato con determina 156 del 4.10.2022); CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all’art. 1 della L.R. 15 maggio 2000, n.10	

7. LE FATTISPECIE DELLA MACROCATEGORIA EX ART. 25-QUINQUIES NON ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.

Il processo di analisi delle attività, per quanto insussistente il rischio "0" di potenziale commissione di un reato, ha condotto C.I.A.P.I., in considerazione della natura delle attività stesse e/o degli elementi costitutivi dei reati medesimi (ritenuti, in ogni caso, ragionevolmente gestiti dal rispetto dei principi e regole enunciati nel Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L. n.10/2000, a ritenere remota o non ipotizzabile, all'interno della macrocategorie ex art. 25-*quinquies*, la commissione delle seguenti singole fattispecie di reato:

FATTISPECIE DI REATO EX D. LGS. N. 231/2001 NON ATTINENTI AL CONTESTO DI C.I.A.P.I.	ART. 25-quinquies
	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
	Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
	Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
	Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
	Tratta di persone (art. 601 c.p.)
	Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
	Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza, di svolgere in modo effettivo la propria attività di sorveglianza e di prevenzione dei reati, preme evidenziare e ribadire che nell'espletamento delle Attività Sensibili diviene importante il rispetto delle regole dettate nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prestando particolare attenzione a quelle relative ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa		MOG C.I.A.P.I. - PARTE SPECIALE	
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		Rev.	Data
			00	15/09/2025

Sul punto, le Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle Attività Sensibili mappate sono tenute ad inoltrare all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità indicate nella suddetta Parte Generale, e in ogni caso tempestivamente, ogni informazione utile che descriva:

- una possibile violazione del Modello conseguente alla commissione di un reato presupposto;
- un potenziale rischio di commissione di un reato presupposto gestito nella presente parte speciale;
- la commissione di un reato presupposto gestito nella presente parte speciale;
- eventuale svolgimento di attività non allineate alle procedure/istruzioni aziendali e relativa motivazione

L'importanza dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza assume, peraltro, particolare rilievo laddove C.I.A.P.I. intraprenda o attui attività di business o strategie aziendali eccezionali o straordinarie che possono esporre astrattamente la Società al rischio reato.

I Responsabili delle attività sensibili trasmettono all'OdV le informazioni indicate nelle procedure o negli altri Strumenti di attuazione del Modello applicabili.

Inoltre, i responsabili coinvolti sono tenuti a segnalare prontamente/tempestivamente all'OdV tutti quei comportamenti e quei fatti che, quand'anche non determinino la produzione di un illecito, comportano uno scostamento rispetto a quanto previsto dai protocolli di controllo.