

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS 231/2001**

ALLEGATO G

**Reati contro la personalità individuale
(art. 25 – *quinquies* D.lgs. 231/01)**

CASA DI CURA PRIVATA CITTA' DI BRA

Via Montenero n. 1

Bra 12042 (CN)

INDICE

G.1_ Reati di cui all'art. 25 - *quinquies* del Dlgs 231/01

G.2_ Aree a rischio

G.1_ Reati di cui all'art. 25 - *quinquies* del Dlgs 231/01

Si riporta, qui di seguito, l'elenco dei reati richiamati dall'art. 25 – *quinquies* del D.lgs. 231/01 che la Società ritiene potenzialmente applicabili nell'ambito della conduzione delle attività aziendali.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 – *bis* c.p.)

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, 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.*

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.

Ai fini del presente articolo, 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 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”.*

La Legge n. 199/2016, modificando il testo dell'art. 603-*bis* c.p. concernente il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, ha operato un intervento volto a rafforzare il contrasto al cosiddetto “caporalato”.

Rispetto al testo previgente, volto a punire la condotta di chi svolgesse “un’attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l’attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori”, la nuova fattispecie risulta sicuramente ampliata.

Il reato in esame, è oggi, slegato dal requisito dello svolgimento di “un’attività organizzata di intermediazione”, andando a colpire non solo chi “recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento...”, ma altresì chiunque “utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”.

A ciò deve aggiungersi che integra il reato *de quo*, rispetto alla fattispecie previgente, anche la condotta non caratterizzata da violenza, minaccia o intimidazione, posto che la violenza e la minaccia sono divenute oggi circostanze aggravanti e non più elementi costitutivi del reato.

Anche gli “indici di sfruttamento” enunciatissimi dall’art. 603-*bis* c.p. assumono una connotazione più ampia, essendo oggi alcuni di essi parametrati, ad esempio, non più a condotte sistematiche di sotto-retribuzione e violazione delle norme su orari, riposi, aspettativa e ferie, bensì a siffatte condotte anche solo “reiterate”.

Di particolare interesse è l’indice di sfruttamento relativo alla “sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro” che oggi, a differenza di prima, rileva anche laddove non sia tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l’incolumità personale. L’esposizione del lavoratore a situazioni di “grave pericolo” costituisce ora circostanza aggravante ai sensi del co. 4, punto 3).

G.2_ Aree a rischio.

L’attività di *risk assessment* ha consentito di individuare nell’ambito della struttura organizzativa di CCBRA, delle aree considerate a rischio, ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati sopra richiamati.

Area a rischio n. 1 Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, lavori e servizi in particolare per ciò che riguarda la stipula di contratti con imprese di fornitura di manodopera.

Protocolli specifici di comportamento e di controllo

Si rimanda a quanto descritto nella parte speciale C (“Reati Societari”), dalla Parte speciale E (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) con riferimento alle medesime “attività sensibili”.

Area a rischio n. 2 Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente- in particolare per ciò che riguarda l’utilizzo di personale occasionale

Protocolli specifici di comportamento e di controllo

Si rimanda a quanto descritto nella Parte Speciale A ("Reati verso la Pubblica Amministrazione") e alla Parte Speciale C ("Reati Societari")