

**PARTE SPECIALE "F"**

---

***REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE***

**ART. 25 QUINQUIES D.LGS. 231/2001**

**Le fattispecie:****Art. 600 c.p. Riduzione o mantenimento in servitù o in schiavitù**

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, 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.

[La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

**Art. 600 bis c.p. Prostituzione minorile**

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.000 a euro 150.000 chiunque:

- 1) recluta o induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto;
- 2) favorisce, sfrutta, gestisce, organizza o controlla la prostituzione di una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero altrimenti ne trae profitto.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche solo promessi, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 24.000 a euro 240.000 chiunque:

- 1) utilizzando minori di anni diciotto, realizza esibizioni o spettacoli pornografici ovvero produce materiale pornografico;
- 2) recluta o induce minori di anni diciotto a partecipare a esibizioni o spettacoli pornografici ovvero dai suddetti spettacoli trae altrimenti profitto.

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma).

**Art. 600 ter c.p. Pornografia minorile**

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 2.582 a euro 51.645.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque assiste a esibizioni o spettacoli pornografici in cui siano coinvolti minori di anni diciotto è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

Ai fini di cui al presente articolo per pornografia minorile si intende ogni rappresentazione, con qualunque mezzo, di un minore degli anni diciotto coinvolto in attività sessuali esplicite, reali o simulate, o qualunque rappresentazione degli organi sessuali di un minore di anni diciotto per scopi sessuali.

**Art. 600 quater c.p. Detenzione di materiale pornografico**

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 600 ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto è punito con la reclusione fino a tre anni o con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Fuori dei casi di cui al primo comma, chiunque, mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione, accede intenzionalmente e senza giustificato motivo a materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa non inferiore a euro 1.000.

**Art. 600 quater – 1 c.p. Pornografia virtuale**

Le disposizioni di cui agli articoli 600 ter e 600 quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

**Art. 600 quinques c.p. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile**

Chiunque organizza o propaganda viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.493 a euro 154.937.

**Art. 601 c.p. Tratta di persone**

È punito con la reclusione da otto a venti anni chiunque recluta, introduce nel territorio dello Stato, trasferisce anche al di fuori di esso, trasporta, cede l'autorità sulla persona, ospita una o più persone che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 600, ovvero, realizza le stesse condotte su una o più persone, mediante inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una

situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica, psichica o di necessità, o mediante promessa o dazione di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, al fine di indurle o costringerle a prestazioni lavorative, sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportano lo sfruttamento o a sottoporsi al prelievo di organi(2).

Alla stessa pena soggiace chiunque, anche al di fuori delle modalità di cui al primo comma, realizza le condotte ivi previste nei confronti di persona minore di età.

La pena per il comandante o l'ufficiale della nave nazionale o straniera, che commette alcuno dei fatti previsti dal primo o dal secondo comma o vi concorre, è aumentata fino a un terzo.

Il componente dell'equipaggio di nave nazionale o straniera destinata, prima della partenza o in corso di navigazione, alla tratta è punito, ancorché non sia stato compiuto alcun fatto previsto dal primo o dal secondo comma o di commercio di schiavi, con la reclusione da tre a dieci anni.

**Art. 602 c.p. Acquisto e alienazione di schiavi**

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni.

**Art. 603 bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

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.

**Art. 609 undecies c.p. Adescamento di minorenni**

Chiunque, allo scopo di commettere i reati di cui agli articoli 600, 600 bis, 600 ter e 600 quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600 quater 1, 600 quinquies, 609 bis, 609 quater, 609 quinquies e 609 octies, adesci un minore di anni sedici, è punito, se il fatto non costituisce più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni. Per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione.

La pena è aumentata:

- 1) se il reato è commesso da più persone riunite;
- 2) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolare l'attività;
- 3) se dal fatto, a causa della reiterazione delle condotte, deriva al minore un pregiudizio grave;
- 4) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

**LE ATTIVITA' SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS 231/21**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 ed ha portato all'aggiornamento del modello in data 12.12.2023 a cagione di accertamenti intervenuti presso l'azienda in data 19.05.2023. Risulta, quindi, più che mai necessario arginare la possibilità di compimento eventuali illeciti:

ATTIVITA'	DIREZIONE	PRESIDI
-----------	-----------	---------

<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione selezione, assunzione, impiego e gestione anche amministrativa del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratore Unico</li> <li>Consulente del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Codice etico</li> <li>PS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione aspetti inerenti definizione e gestione della retribuzione e organizzazione dei turni di lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratore Unico</li> <li>Consulente del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Codice etico</li> <li>PS</li> </ul>

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "attività sensibili" potranno essere disposte dall'Amministratore Unico previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

### IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "best practice" internazionali, prevede con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati:

- Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili, per cui si rimanda a quanto previsto nelle Norme Generali di Comportamento previste nell'introduzione alla Parte Speciale del presente Modello 231.
- Standard di controllo "specifici" applicati alle singole attività sensibili.

Le regole ed i divieti riportati nei Principi Generali si concretizzano in principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'operatività aziendale della Società. Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare le seguenti norme specifiche di comportamento:

- A) adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che, nell'ambito della selezione, assunzione, impiego e gestione amministrativa del personale, prevedano le seguenti misure:
- processo di pianificazione delle risorse da assumere che tenga conto del fabbisogno;
  - definizione dei requisiti minimi necessari (profilo) per ricoprire il ruolo;
  - definizione del relativo livello di retribuzione in linea con la quantità e qualità della prestazione lavorativa richiesta e facendo riferimento a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali o territoriali / dalle tabelle retributive di riferimento (ove esistenti);
  - definizione di un processo di selezione del personale che preveda:
    - il divieto di selezionare minori in età non lavorativa;
    - la ricerca di una pluralità di candidature in funzione della complessità del ruolo da ricoprire;
    - la gestione dei conflitti di interesse tra il selezionatore e il candidato;
    - la verifica, attraverso diverse fasi di screening, della coerenza delle candidature con il profilo definito;
  - svolgimento di verifiche pre-assuntive finalizzate a prevenire l'insorgere di situazioni pregiudizievoli che esponano la Società al rischio di commissione di reati presupposto in tema di responsabilità amministrativa d'impresa (con particolare attenzione all'esistenza di procedimenti penali/carichi pendenti, di conflitto di interesse/relazioni tali da interferire con le funzioni di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio chiamati ad operare in relazione ad attività per le quali la Società ha un interesse concreto così come con rappresentanti di vertice di società, consorzi, fondazioni, associazioni ed altri enti privati, anche privi di personalità giuridica, che svolgono attività professionale e di impresa che abbiano un particolare rilievo ai fini aziendali, al mancato possesso, in caso di cittadini di Paesi extracomunitari, di permesso di soggiorno in corso di validità);

- definizione di eventuali circostanze ostative nonché delle diverse circostanze che si pongono solo come punto di attenzione all'assunzione a seguito del completamento delle verifiche pre-assuntive;
  - autorizzazione all'assunzione da parte di adeguati livelli;
  - modalità di apertura e di gestione dell'anagrafica dipendenti;
  - sistemi, anche automatizzati, che garantiscano la tracciabilità della rilevazione delle presenze in accordo con le previsioni di legge applicabili;
  - verifica della corrispondenza delle retribuzioni erogate in linea con la qualità e quantità della prestazione lavorativa prestata e rispetto a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali o territoriali / dalle tabelle retributive di riferimento (ove esistenti);
  - in caso di impiego di cittadini di Paesi extracomunitari, verifica dell'esistenza e della permanenza dei requisiti e del rispetto delle norme in materia di regolarità del soggiorno;
  - verifica del rispetto delle normative di legge relative allo svolgimento delle prestazioni lavorative in linea con il normale orario di lavoro e al godimento di ferie, riposi, permessi e congedi (es. matrimoniale, maternità, ecc.) e le attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti;
  - utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti in coerenza con le disposizioni normative vigenti, nonché l'utilizzo di situazioni alloggiative dignitose e non degradanti.
- B) Inserimento nel Codice etico di indicazioni volte al rispetto dei lavoratori e al divieto di ogni forma di sfruttamento.
- C) Adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che nell'ambito dei rapporti con le agenzie interinali/somministrazione di lavoro ed utilizzo dei lavoratori somministrati/distaccati prevedano:
- l'inserimento di clausole contrattuali standard riguardanti il rispetto delle disposizioni in materia di immigrazione e regolarità del soggiorno in caso di cittadini di Paesi extracomunitari;
  - l'inserimento di clausole contrattuali standard riguardanti il rispetto, in linea con le disposizioni di legge applicabili e/o comunque con le *best practice* di riferimento, delle condizioni di lavoro in materia di retribuzioni, orario di lavoro, ferie, riposi, permessi, congedi, tutela dei minori in età non lavorativa, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative eventualmente offerte al personale impiegato in relazione all'esecuzione delle prestazioni contrattuali;
  - la possibilità di svolgere, in presenza di specifici indicatori di rischio, attività di verifica e *audit* sul rispetto, da parte delle agenzie interinali/somministrazione del lavoro, di quanto contenuto nelle clausole contrattuali sopra riportate.

Con riferimento all'utilizzo di lavoratori somministrati/distaccati prevedano (tenuto conto della durata del rapporto di lavoro):

- la verifica del rispetto delle disposizioni di legge relative allo svolgimento delle prestazioni lavorative in linea con il normale orario di lavoro e al godimento di ferie, riposi, permessi e congedi (es. matrimoniale, maternità, ecc.) e le attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti;

- l'obbligo di utilizzare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali possa derivare una forma di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori per finalità non diverse da quelle previste dalle disposizioni normative vigenti, nonché l'obbligo di ricorrere a sistemazioni alloggiative dignitose e non degradanti.

Eventuale implementazione di misure che consentano di monitorare i contratti di appalto e i contratti di natura commerciale da cui possa derivare l'invio di personale a vario titolo presso altra impresa o ente.

- D) Nella selezione dei fornitori di beni, servizi ed opera intellettuale, adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che prevedano, tra l'altro, i requisiti per la verifica preventiva/accreditamento/qualifica, inclusi i seguenti: le caratteristiche tecnico professionali, gestionali e di onorabilità; gli aspetti etici, di sostenibilità (compreso il rispetto della disciplina sulla tutela dei diritti umani), di *compliance*; gli aspetti connessi con le normative interne ed esterne in materia HSE-Q (ove applicabili) e, per quanto opportuno rispetto alla natura ed oggetto del contratto, la solidità economico finanziaria.

Nella negoziazione dei contratti con i fornitori di beni, servizi ed opera intellettuale, adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che prevedano, tra l'altro:

- i criteri e le modalità di valutazione della congruità del valore economico dell'offerta rispetto ai costi del lavoro e della sicurezza prospettabili e, qualora questa appaia anormalmente bassa, l'esame delle giustificazioni scritte e della relativa documentazione a corredo richiesta all'offerente;
- previsioni contrattuali standardizzate in relazione alla natura e tipologia di contratto, ivi incluse previsioni contrattuali finalizzate all'osservanza di principi di controllo/regole etiche e di condotta nella gestione delle attività da parte del terzo e le attività da seguirsi in caso di eventuali scostamenti.

- E) Nella selezione di terze parti, adozione di uno o più strumenti normativi che prevedano, tra l'altro, le modalità di svolgimento e la formalizzazione, con l'eventuale coinvolgimento delle funzioni competenti, di una due *diligence*/verifica preventiva sulla terza parte in relazione alle caratteristiche tecnico professionali, di onorabilità, gli aspetti etici, di sostenibilità (incluso il rispetto della disciplina sulla tutela dei diritti umani), di *compliance* e, per quanto opportuno, rispetto alla natura ed oggetto del contratto, la solidità economico finanziaria.

Nella gestione delle attività da parte di terze parti, adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che prevedano:

- l'inserimento di clausole contrattuali standard riguardanti il rispetto, in linea con le disposizioni di legge applicabili e/o comunque con le *best practice* di riferimento, delle condizioni di lavoro in materia di retribuzioni, orario di lavoro, ferie, riposi, permessi, congedi, tutela dei minori in età non lavorativa, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative eventualmente offerte al personale impiegato in relazione all'esecuzione delle prestazioni contrattuali;
- la possibilità di svolgere, in presenza di specifici indicatori di rischio, attività di verifica e *audit* sul rispetto, da parte del terzo, di quanto contenuto nelle clausole contrattuali sopra riportate.

Nella gestione del contratto stipulato con terze parti, adozione di uno o più strumenti normativi che prevedano:

- l'identificazione della funzione /unità responsabile dell'esecuzione del contratto, con indicazione di ruolo e compiti assegnati;
- l'autorizzazione da parte di posizione abilitata, equivalente o superiore, diversa dal gestore del contratto, in caso di modifiche/integrazioni e/o rinnovi dello stesso;
- l'*handover* del contratto (nel caso in cui la funzione che negozia il contratto non coincida con la funzione che lo gestisce).

F) Nella gestione delle operazioni di *shipping* adozione di uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che prevedano, tra l'altro:

- ruoli, responsabilità e modalità di effettuazione di qualifica e accreditamento (solo in caso di operazioni di vendita) delle controparti, ivi incluse le caratteristiche tecnico professionali, di onorabilità, gli aspetti etici, di sostenibilità (incluso il rispetto della disciplina sulla tutela dei diritti umani), di *compliance* e, per quanto opportuno rispetto alla natura ed oggetto del contratto, la solidità economico finanziaria;
- previsioni contrattuali standardizzate in relazione alla natura e tipologia di contratto, ivi incluse previsioni contrattuali finalizzate all'osservanza di principi di controllo/regole etiche e di condotta nella gestione delle attività da parte del terzo e le attività da seguirsi in caso di eventuali spostamenti.

Nell'espletamento delle relative attività/funzioni, oltre alle regole ed ai principi della presente sezione della Parte Speciale, tutti i destinatari sono altresì tenuti a conoscere e rispettare tutte le regole ed i principi incorporati, *inter alia*, nelle seguenti procedure e /o documenti ufficiali della Società:

A) Codice Etico;

B) Codice di condotta per parti terze.

#### PROCEDURE DI PREVENZIONE

CEP EUROPE S.R.L. adotterà un sistema di controlli interno diretto a prevenire la commissione dei reati, anche attraverso *reporting* all'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni del Modello 231 o delle procedure adottate in materia dovrà immediatamente effettuare opportuna segnalazione ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 24/23.