

AGRICOLA PARAElios
SPA

☒	istema di gestione
☒	Modello di organizzazione
☐	Codice etico
☐	Analisi dei rischi
☐	Procedure
☐	Modulistica



PARTE SPECIALE – SEZ. U – REATI DI RAZZISMO E XENOFobia
(Art. 25-terdecies del D.Lgs.n.231/01)

MOGC-SPE-21

Organizzazione

AGRICOLA PARAElios S.P.A.

LOC VALLECOLICCHIA SNC

POGGIO CATINO - RIETI

Tel. 3462595520

Web : www.

E-Mail : agricolaparaelios@gmail.com

MOGC 231 – PARTE SPECIALE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master

✓

Copia controllata

✓

Copia non controllata

×

Numero della copia

02

Emissione DG

Data

Firma

Approvazione DG

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	04/01/2022	Prima emissione	KSERVICE SRL
00		Modifiche alla sezione	
00		Modifiche alla sezione	
00		Versione	

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte speciale

21	Sezione U: Reati di razzismo e xenofobia
21.1	<i>Introduzione e funzione della parte speciale dei reati di razzismo e xenofobia</i>
21.2	<i>Criteri per la definizione dei reati di razzismo e xenofobia</i>
21.3	<i>Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs.n.231/2001</i>
21.3.1	<i>Reati di razzismo e xenofobia (Sanzioni pecuniarie e interdittive introdotte dall'Art.25-terdecies)</i>
21.3.2	<i>Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Artt.604-bis e 604-ter introdotti dal D.Lgs.n.21 del 1marzo 2018 che sostituiscono l'Art. 3 L. 654/1975)</i>
21.4	<i>Le attività sensibili relative ai reati di razzismo e xenofobia</i>
21.5	<i>Organi e funzioni aziendali coinvolte</i>
21.6	<i>Principi e regole di comportamento</i>
21.7	<i>Principi e norme generali di comportamento</i>
21.8	<i>I controlli dell'Organismo di Vigilanza</i>

21.1 Introduzione e funzione della parte speciale dei reati di razzismo e xenofobia

La presente parte speciale si riferisce ai reati di cui all'articolo 25-terdecies del D.Lgs.n.231/2001 e ha come obiettivo che tutti i destinatari, ossia amministratori, dirigenti e dipendenti aziendali nonché consulenti e collaboratori, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dal D. Lgs. n. 231/2001 al fine di prevenire il verificarsi dei reati sopra richiamati

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- Fornire le regole di comportamento e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti, liberi professionisti e partner aziendali sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello
- Fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con il medesimo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica

21.2 Criteri per la definizione dei reati di razzismo e xenofobia

Si definisce "razzismo", in senso lato, un atteggiamento di intolleranza sociale che porta un individuo o un gruppo a non accettare l'esistenza di individui e gruppi con modi di pensare e di agire differenti dai propri, mentre il termine "xenofobia" è un'esasperazione dell'etnocentrismo, cioè della propensione a ritenere che gli usi e i costumi della propria comunità (i cui membri possono anche appartenere a razze diverse) siano superiori a quelli di qualsiasi altra e si concreta in un atteggiamento di forte avversione verso i membri delle altre comunità.

L'art.5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Disposizioni per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI- (giustizia e affari interni) sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale) ha inserito nel D.Lgs.n.231/01 l'articolo 25-terdecies specificando le sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti appunto di razzismo e di xenofobia

21.3 Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs.n.231/2001

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti e dagli organi sociali aziendali, nonché dai suoi collaboratori esterni e dai suoi Partner

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi degli illeciti in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- Indicare i principi procedurali e le regole di comportamento che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello
- Fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con tale organismo, gli strumenti esecutivi necessari affinché gli stessi possano esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica

L'azienda adotta, in applicazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nella presente Parte Speciale, le procedure interne ed i presidi organizzativi atti alla prevenzione dei reati di seguito descritti

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di razzismo e xenofobia introdotti ai sensi dell'Art.5 Legge 20 novembre 2017, n. 167 in tema di misure contro i reati di cui sopra.

La stessa legge ha poi aggiunto nel corpus del Decreto Legislativo 231/01 l'Art. 25-terdecies "Reati di razzismo e xenofobia" specificando le sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti appunto di razzismo e di xenofobia

Inoltre, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati considerati dalla presente Parte Speciale, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività

Si descrivono brevemente qui di seguito le principali fattispecie richiamate dal Decreto all'Art. 25-terdecies

21.3.1 Reati di razzismo e xenofobia (Sanzioni pecuniarie e interdittive introdotte dall'Art.25-terdecies)

Il nuovo articolo 25-terdecies, inserito dall'articolo 5 della Legge 167/2017 all'interno del D.Lgs.n.231/2001 per disciplinare la lotta «contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale», così recita:

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, abrogato e sostituito dagli Artt. 604-bis c.p. e 604-ter c.p. D.Lgs.n.21 del 1 marzo 2018, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote
2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

21.3.2 Reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Artt.604-bis e 604-ter c.p. introdotti dal D.Lgs.n.21 del 1 marzo 2018)

I nuovi articoli 604-bis e 604-ter c.p. introdotti dal D.Lgs.n.21 del 1 marzo 2018, (che ha pure abrogato l'articolo 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654) recitano.

Art. 604-bis Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

L'Art. 604-ter (circostanza aggravante).

Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità la pena è aumentata fino alla metà.

21.4 Le attività sensibili relative ai reati di razzismo e xenofobia

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

L'analisi svolta nel corso del Progetto ha permesso di individuare le attività della Società che potrebbero essere considerate "sensibili" con riferimento al rischio di commissione dei reati richiamati dall'Art.25-terdecies del D.Lgs.n.231/2001

Qui di seguito sono elencate le Attività Sensibili identificate

Rispetto delle procedure burocratiche al momento dell'assunzione di lavoratori di razza, etnia, nazionalità o religione diversa

Il rispetto di dette procedure essenzialmente si sostanzia in due profili entrambi possibili:

- **Primo profilo**
Riguarda l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o stagionale con Cittadino di razza, etnia, nazionalità o religione diversa residente all'estero
- **Secondo profilo**
Riguarda l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o stagionale con Cittadino di razza, etnia, nazionalità o religione diversa residente in Italia

Attuazione del principio di parità di trattamento fra persone nell'ambito lavorativo

L'attuazione di detto principio si realizza evitando:

- La discriminazione diretta che sussiste «quando a causa della razza, etnia, nazionalità o religione una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga»
- La discriminazione indiretta che sussiste «quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza, etnia, nazionalità o religione in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»

21.5 Organi e funzioni aziendali coinvolte

In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, anche in riferimento alle attività svolte dall'azienda le seguenti:

- Gestione di attività di tipo commerciale, anche in partnership con soggetti terzi o affidandosi a Imprenditori locali, nei paesi di razza, etnia, nazionalità o religione diversa
- Conclusione di contratti con imprese che utilizzano personale di razza, etnia, nazionalità o religione diversa
- Conclusione di contratti con internet provider riguardanti la fornitura di contenuti digitali
- Attività di selezione del personale

Eventuali integrazioni delle suddette Aree a Rischio potranno essere disposte dall'Amministratore Delegato al quale viene dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi

21.6 Principi e regole di comportamento

Tutti i Processi Sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti e al codice di condotta aziendale nonché alle procedure aziendali, ai valori e alle regole contenute nel Modello

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative

21.7 Principi e norme generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali aziendali (e dei Destinatari, Dipendenti, e Consulenti/Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

- Porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate
- Violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente parte speciale

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'assunzione di personale ed al suo impiego in Società
- Assicurare che il processo di assunzione ed impiego sia motivato da effettive necessità aziendali, che sia condotto in maniera trasparente e documentabile e che sia basato su criteri non arbitrari e quanto possibile oggettivi

Nello specifico è fatto assoluto divieto di:

- Trattare una persona meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» a causa della razza, etnia, nazionalità o religione
- Di dare disposizioni o applicare criteri o prassi apparentemente neutri che possono mettere persone di una determinata razza, etnia, nazionalità o religione in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»

21.8 I controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale relativamente ai poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e il suo potere discrezionale di attivarsi con specifiche verifiche a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli sulle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello

Tali verifiche potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'idoneità delle procedure interne adottate, il rispetto delle stesse da parte di tutti i destinatari e l'adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso

I compiti di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati di razzismo e xenofobia sono i seguenti:

- Proporre che vengano costantemente aggiornate le procedure aziendali relative alla prevenzione dei reati alla presente Parte Speciale
- Monitorare sul rispetto delle procedure per la prevenzione dei reati di razzismo e xenofobia in costante coordinamento con le funzioni di direzione ed amministrazione del personale
- Esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi sociali, da terzi o da qualsiasi esponente aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante