MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

CONCESSIONI AUTOSTRADALI LOMBARDE S.p.A.

PARTE SPECIALE M

Reati contro la personalità individuale
e
Impiego di personale non in regola

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione 31 marzo 2021

INDICE

1. Premessa **3**

2. Le fattispecie di reato con riferimento ai reati contro la personalità individuale e all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare **3**

2.1 I reati presupposto **3**

3. Le "attività sensibili" ai fini del D. Lgs. 231/01 **8**

4. Sistema dei controlli **9**

4.1 Premessa **9**

4.2 Principi di comportamento **10**

4.3 Protocolli di controllo **11**

4.4 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza **14**

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A. si è dotata al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D. Lgs. 231/01.

Tutti i Destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

1. Premessa

L'articolo 25 quinquies del D. Lgs. 231/01 prevede la punibilità della Società con riferimento alla commissione dei delitti contro la personalità individuale. L'articolo 25 duodecies del D. Lgs. 231/01 prevede la punibilità della Società con riferimento all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e altri reati in materia di immigrazione clandestina.

2. Le fattispecie di reato con riferimento ai reati contro la personalità individuale e all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

2.1 I reati presupposto

Di seguito si riporta il testo degli articoli del codice penale che costituiscono i reati "presupposto" della responsabilità amministrativa della Società in relazione agli illeciti di cui agli articoli 25 quinquies e duodecies, rilevati come applicabili alla Società in base alle attività di risk assessment effettuate.

Tali reati sono quelli di cui agli articoli: 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 600 quater (Detenzione di materiale pornografico), 600 quater 1 (pornografia virtuale) e 603-bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), nonché l'art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Tali reati sono gli unici emersi quali astrattamente configurabili in relazione alla realtà concreta e all'attività svolta da Concessioni Autostradali Lombarde (incluse le responsabilità eventuali inerenti i concorsi con le imprese appaltatrici e subappaltatrici), peraltro con una probabilità di accadimento bassa.

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

1. Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quello 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 a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

2. 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 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.

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque eserciti su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduca o mantenga una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative (oltre che sessuali, accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento).

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

Tali circostanze possono essere potenzialmente applicabili agli ambienti di lavoro e alla cantieristica.

Per quanto attiene al reato qui considerato, va tenuto presente che possono essere ritenuti responsabili degli stessi non solo i soggetti che direttamente realizzino le fattispecie criminose, ma anche i soggetti che consapevolmente agevolino, anche solo finanziariamente, la medesima condotta. Di conseguenza, potrebbero rientrare nell'ipotesi di reato sopra considerate, le eventuali ipotesi di affidamento lavori a imprese che pratichino condizioni di lavoro disumane, i pagamenti in favore effettuate con la consapevolezza che le erogazioni stesse possano essere utilizzate da tali soggetti per finalità criminose.

E' astrattamente ipotizzabile anche il concorso consapevole dei datori di lavoro committenti, dei soggetti svolgenti ruoli di controllo sui luoghi di lavoro e il relativo interesse o vantaggio (diminuzione costi, risparmio nell'esecuzione delle opere, rapidità di esecuzione opere, ecc.).

Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)

1. Chiunque al di fuori delle ipotesi previste dall'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 e con la multa non inferiore a euro 1.549.

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

Tale ipotesi di reato si configura nei confronti di chiunque, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 600-ter cod. pen., consapevolmente si procuri o disponga, anche a mezzo di internet o posta elettronica, di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto.

La potenziale condotta dei Destinatari è astrattamente ipotizzabile, mentre è di difficile concretizzazione l'individuazione dell'interesse o vantaggio della Società per tali fattispecie.

Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)

1. 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.

2. 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.

Tale ipotesi di reato è analoga a quella di cui al 600 quater c.p., con riferimento a immagini virtuali.

La potenziale condotta dei Destinatari è astrattamente ipotizzabile, mentre è di difficile concretizzazione l'individuazione dell'interesse o vantaggio della Società per tali fattispecie.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)

1. Le disposizioni di cui all'art. 603-bis c.p. puniscono chiunque:
    a. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso di terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

b. utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui sopra, 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.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

a. 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;
b. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
c. la sussistenza di violazioni delle norma in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro;
d. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono, inoltre, aggravanti specifiche e comportano l'aumento della pena da un terzo sino alla metà:

a. il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
b. il fatto che uno o più soggetti reclutati siano minori di età non lavorativa;
c. 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.

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286455)

L'articolo 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, intitolato "*Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato*" *dispone che "le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:*

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
c) *se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale*".

L'articolo 22, comma 12, del D. Lgs. 286/98 dispone invece che "*Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato*".

Le norme in esame puniscono i datori di lavoro che impieghino personale irregolare rispetto alle norme sulla permanenza nel territorio dello Stato. Detta irregolarità determina

anche l'illiceità del rapporto rispetto alle norme giuslavoristiche, previdenziali e assistenziali.

E' astrattamente ipotizzabile anche il concorso consapevole dei datori di lavoro committenti, dei soggetti svolgenti ruoli di controllo sui luoghi di lavoro e il relativo interesse o vantaggio (diminuzione costi, risparmio nell'esecuzione delle opere, rapidità di esecuzione opere, ecc.).

3. Le "attività sensibili" ai fini del D. Lgs. 231/01

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati ivi espressamente richiamati.

Le analisi svolte hanno permesso di individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui al precedente punto 2, l'attività di Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A. considerata "sensibile" di seguito elencata.

Con riferimento al reato di Riduzione in schiavitù da parte di RUP o altre funzioni in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro:

3.1 ***Esercizio delle funzioni di controllo sui luoghi di lavoro*** si tratta delle attività relative allo svolgimento di funzioni di controllo presso cantieri o luoghi di lavoro ove vengono eseguite lavorazioni di ditte appaltatrici o subappaltatrici in condizioni ipoteticamente disumane.

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste, più che altro, nell'omesso controllo sui luoghi di lavoro o sulle imprese concessionarie delle opere.

Con riferimento ai reati inerenti la detenzione di materiale pornografico e a tutti i Destinatari che usino servizi informatici o telematici o che usino strumenti informatici della Società:

3.2 ***Gestione o utilizzo dei servizi di posta elettronica e accesso ad internet, nonché di strumenti informatici aziendali (PC, file server, supporti di salvataggio)*** si tratta di potenziali condotte abusive dei servizi e dei mezzi informatici e telematici della Società finalizzate a scambiare, procurarsi o fruire materiale pedopornografico.

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste in attività svolte nel mero interesse della persona fisica.

Con riferimento al reato di Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e alle attività svolte dal datore di lavoro, dalla U.O. Personale, Privacy e Servizi Generali e da parte di RUP o altre funzioni in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro:

3.3 ***Selezione e assunzione del personale***: si tratta delle attività relative al processo di selezione e impiego del personale (dalle delibere/determine ai processi di selezione, alle pratiche di assunzione).

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste nell'impiegare personale non in regola con i permessi di soggiorno o continuare ad impiegarlo nonostante il venir meno della condizione di liceità della permanenza sul territorio.

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile è a basso rischio per quanto concerne l'ambiente lavorativo CAL, stante i presidi esistenti.

3.4 Esercizio delle funzioni di controllo sui luoghi di lavoro si tratta delle attività relative allo svolgimento di funzioni di controllo presso cantieri o luoghi di lavoro ove vengono eseguite lavorazioni di ditte concessionarie delle opere, con possibile impiego di personale irregolare.

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste, più che altro, nell'omesso controllo sui luoghi di lavoro o sulle imprese affidatarie, appaltatrici o subappaltatrici.

Con riferimento al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e alle attività svolte dalla funzione Risorse Umane, dall'Ufficio Gare e Contratti, dal RUP e dalle altre funzioni coinvolte nella selezione e gestione delle risorse umane e nella gestione degli affidamenti degli appalti e delle concessioni:

***3.5 Selezione e assunzione del personale*:** si tratta delle attività relative al processo di selezione e impiego del personale (dalle delibere/determine ai processi di selezione, alle pratiche di assunzione).

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste nel selezionare e assumere lavoratori sottoponendo gli stessi a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

***3.6 Attività di gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture di Concessioni Autostradali Lombarde*:** si tratta delle attività relative alla gestione degli affidamenti dei contratti volti alla acquisizione, da parte di CAL, di lavori, servizi e forniture.

La condotta potenzialmente e astrattamente configurabile consiste nell'affidare lavori, servizi o forniture a società terze che impiegano lavoratori in condizioni di sfruttamento.

4. Sistema dei controlli

4.1 Premessa

La Società, nell'adeguare il proprio Modello ai Reati di Contro la personalità individuale e Impiego di personale non in regola ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- Linee Guida di Confindustria;
- Protocolli di legalità e di intesa con le Prefetture e le Autorità Pubbliche competenti per le opere e la cantieristica.

4.2 Principi di comportamento

Tutti i destinatari del Modello, nella misura in cui i medesimi possano essere coinvolti nello svolgimento di operazioni riconducibili alle attività "sensibili" di cui al Decreto ed in considerazione dei diversi obblighi e posizioni che ciascuno assume nei confronti della Società, si attengono al rispetto di regole generali di condotta finalizzate a prevenire ed impedire il verificarsi dei reati contro la personalità individuale e di impiego di personale irregolare.

Tutti i Destinatari devono:

- rispettare il Codice Etico della Società;
- rispettare i regolamenti e le procedure aziendali in materia di privacy e sicurezza informatica (in particolare per quanto concerne l'utilizzo di internet e posta elettronica);
- rispettare le procedure in materia di selezione e assunzione del personale;
- rispettare le procedure in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- rispettare le procedure in materia di selezione dei fornitori e controllo dei requisiti legali (art. 26 D. Lgs. 81/2008);
- rispettare i protocolli di legalità conclusi dalla Società;
- rispettare le norme stabilite dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- rispettare le regole imposte dai Contratti collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al personale delle società;
- rispettare le norme stabilite dal D.lgs. 50/2016 nonché dalle Linee Guida ANAC;
- rispettare il "*Regolamento per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture*" approvato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto stabilito dal Codice dei contratti pubblici.

A tutti i Destinatari è vietato:

- tenere, promuovere, 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 considerate nelle presente Parte Speciale (art. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto);
- abusare dei servizi e degli strumenti informatici e telematici aziendali per procurarsi, scambiare, detenere o fruire materiale pedopornografico;
- concorrere nello sfruttamento di lavoratori o di persone o non segnalare (ai responsabili gerarchici e all'OdV) la notizia o l'informazione di trattamenti disumani sui luoghi di lavoro;
- impiegare in attività lavorative personale non in regola con le regole di permanenza sul territorio;
- concorrere nell'impiego in attività lavorative di personale non in regola con le regole di permanenza sul territorio;
- omettere la segnalazione della notizia o dell'informazione di personale non in regola con le regole di permanenza sul territorio;
- impiegare lavoratori in condizioni di sfruttamento e in spregio alla normativa sulla sicurezza e sugli orari e condizioni di lavoro;

- concorrere ad impiegare, attraverso l'attività di società terze, lavoratori in condizioni di sfruttamento.

4.3 Protocolli di controllo

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale del Modello stesso, adottano regole di condotta conformi:

- ai principi contenuti nel Codice Etico (che qui si intende integralmente richiamato) che costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di seguito descritti;
- ai protocolli di prevenzione generali previsti dalla Parte Generale del Modello;
- ai protocolli di prevenzione generali previsti dalla presente Parte Speciale del Modello;
- ai regolamenti e le procedure aziendali in materia di privacy e sicurezza informatica (in particolare per quanto concerne l'utilizzo di internet e posta elettronica);
- alle procedure in materia di selezione e assunzione del personale;
- alle procedure in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- alle procedure in materia di selezione dei fornitori e controllo dei requisiti legali (art. 26 D. Lgs. 81/2008);
- ai protocolli di legalità conclusi dalla Società;
- al "*Regolamento per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture*" approvato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto stabilito dal Codice dei contratti pubblici;
- ai protocolli di prevenzione specifici di seguito descritti.

Esercizio delle funzioni di controllo sui luoghi di lavoro e Selezione e assunzione del personale

In linea generale ed al fine di prevenire la commissione dei Reati di riduzione in schiavitù, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro nonché impego di personale irregolare, i Destinatari, che svolgono la propria attività nell'ambito delle "Aree a Rischio Reato" individuate nel risk assessment o anche di fatto, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta:

- la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione e in base ad apposita procedura interna;
- effettuazione dell'adeguata verifica dei requisiti di legalità di controparti contrattuali (fornitori, appaltatori, affidatari) per controllare:
  - i requisiti di cui all'art. 26 del D. Lgs. 81/2008;
  - i requisiti di cui alle procedure aziendali;
  - i requisiti di protocolli di legalità o prefettizi;
  - eventuali notizie di illeciti in materia giuslavoristica, di salute o sicurezza sui luoghi di lavoro;
- far sottoscrivere alle controparti contrattuali l'impegno al rispetto del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché dei protocolli di legalità o prefettizi e della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con clausole di risoluzione contrattuale in caso di inadempimento o riscontro di situazioni illecite;
- far compilare alle controparti contrattuali la dichiarazione sostitutiva di mancata commissione di gravi infrazioni alle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- qualora un Partner abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore di CAL o dei committenti, il Partner dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severe, alle convenzioni ILO sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro minorile ("C138 Convenzione sull'età minima 1973" e "C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile 1999");
- se di competenza, formalizzare procedure per il controllo degli accessi fisici ai cantieri finalizzate a verificare i permessi di soggiorno e le relative scadenze dei lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro (attività che può essere affidata all'impresa affidataria od operatori specializzati);
- verifica, per i dipendenti extracomunitari di fornitori esterni, della regolarità dei permessi di soggiorno, chiedendone una copia degli stessi ovvero mediante autocertificazione da parte del fornitore;
- formalizzare procedure per la gestione del personale fondate sulla segregazione dei compiti nell'ambito delle attività di gestione della selezione e valutazione del personale nel rispetto dei livelli autorizzativi definiti in base al sistema delle deleghe in essere;
- garantire la tracciabilità attraverso l'archiviazione di tutta la documentazione inerente i processi di selezione, assunzione e controllo del personale;
- in caso di assunzione diretta di personale da parte di CAL, deve essere verificato il rispetto delle norme giuslavoristiche, previdenziali e assistenziali

previste dei contratti collettivi nazionali e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale. Deve essere, altresì, verificato il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- esecuzione di attività di verifica connesse alla gestione della selezione e valutazione del personale. Le attività prevedono tra l'altro:
  - la verifica, al momento dell'assunzione, finalizzata al controllo della regolarità della documentazione fornita dai candidati;
  - la definizione di regole volte a disciplinare le modalità di predisposizione di un piano formativo per i dipendenti in linea con i valori espressi dal Codice Etico;
  - la verifica che il contratto di assunzione sia conforme a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale;
- chiunque rilevi una gestione anomala del personale di CAL o di controparti, è tenuto ad informare immediatamente l'OdV di tale anomalia;
- effettuare controlli periodici attraverso verifiche ispettive.

Inoltre, per quanto concerne i controlli in fase di selezione dei fornitori, si richiamano i seguenti aspetti di controllo:
- istituzione di un albo fornitori;
- adeguata verifica dei fornitori;
- attivazione di un sistema di "blocco" di eventuali fornitori ritenuti non idonei a seguito della valutazione svolta dalla funzione aziendale preposta, in merito al bene / servizio ricevuto;
- verifica, per i fornitori esterni, della disponibilità, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) adeguatamente aggiornato.

Gestione o utilizzo dei servizi di posta elettronica e accesso ad internet, nonché di strumenti informatici aziendali (PC, file server, supporti di salvataggio)

In linea generale ed al fine di prevenire la commissione dei Reati di detenzione di materiale pedopornografico, i Destinatari, che svolgono la propria attività nell'ambito delle "Aree a Rischio Reato" individuate nel risk assessment o anche di fatto, sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta:

- adozione di strumenti informatici costantemente aggiornati ed elaborati da primarie e reputate imprese del settore che contrastino l'accesso a siti Internet contenenti materiale relativo alla pornografia minorile (strumenti di "content filtering");
- formalizzazione di regolamenti aziendali sull'uso di internet, posta elettronica, amministratori di sistema, uso di strumenti informatici e telematici aziendali (conformi ai provvedimenti in materia del Garante per la protezione dei dati personali) e rispetto delle norme ivi previste da parte degli utenti;
- azioni di sensibilizzazione e formazione in materia di sicurezza informatica;
- nel rispetto delle normative vigenti, esecuzione di periodici controlli idonei ad impedire l'abuso dei sistemi informativi aziendali o la commissione di Reati attraverso il loro utilizzo.

4.4 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

E' fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione in cui si abbia anche il solo sospetto che uno dei reati oggetto della presente Parte Speciale sia stato commesso o possa essere commesso.