

CTE srl

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG)

ABSTRACT ¹ EX D.LGS. 231/01

* * * * *

LA NORMATIVA

Il D. Lgs. n. 231/01 (“Decreto 231”) ha introdotto nel sistema giuridico italiano un regime di c.d. “responsabilità amministrativa da reato degli enti”. Si tratta di una responsabilità da reato che comporta sanzioni economiche e misure interdittive che sono afflittive tanto quanto quelle penali.

L’eventuale colpa dell’impresa, per un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, è una colpa di carattere organizzativo: l’ente viene dichiarato responsabile perché non si è saputo concretamente organizzare per prevenire quel particolare tipo di reato (ad esempio, non ha saputo organizzare un efficace sistema di procedure e di protocolli comportamentali).

L’ADOZIONE DEL MODELLO

La Società CTE srl, (di seguito CTE), tramite apposita delibera dell’assemblea del 13 dicembre 2023, ha adottato un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG) con i seguenti allegati:

- un Codice Etico di comportamento;
- un Sistema Disciplinare interno (Codice Sanzionatorio), che prevede sanzioni in caso di mancato rispetto delle prescrizioni e delle misure indicate nel Modello.

A presidio del Modello ha nominato il Dottor Leonardo Ceccherini come Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è possibile inviare comunicazioni tramite la cella postale dedicata a questo servizio: odv@cte.fi.it.

I SOGGETTI RESPONSABILI

In base all’**art 5** del D.Lgs. 231/01 l’ente è responsabile per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Soggetti Apicali”, come ad esempio, gli amministratori, i membri del consiglio di gestione, i Consiglieri di amministrazione con poteri gestionali, il Direttore Generale, i liquidatori);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “Soggetti sottoposti”, come ad esempio, i lavoratori subordinati, occasionali od autonomi, i consulenti aziendali, gli appaltatori di attività e servizi, etc.).

Soggetti Apicali

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l’art. 6 del Decreto prevede l’esonero da responsabilità qualora la Società dimostri che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di proporre e curarne l’aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- gli autori materiali del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di vigilanza.

Soggetti sottoposti all’altrui direzione

Per questi soggetti, l’art 7 del Decreto dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

LA DIMOSTRAZIONE DELL’ESONERO

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

La norma prevede però che il meccanismo di esonero da responsabilità per la Società sia presente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

¹ Pubblicato sul sito della Società il 06 febbraio 2024

Il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello "fotografia" l'intera organizzazione della CTE, dall'area amministrativa fino all'area operativa; in ciascun settore della CTE vengono individuati i rischi concreti di commissione dei vari reati-presupposto ed elaborate le procedure di prevenzione dei reati che dovranno essere rispettate da tutti gli apicali, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti della CTE.

L'ente non risponde se i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

LE SANZIONI

La Società può essere colpita dalle seguenti sanzioni:

Sanzione pecuniaria

Tale sanzione costituisce la sanzione "principale di base", di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde la Società con il proprio patrimonio.

La sanzione pecuniaria viene determinata dal Giudice Penale secondo i parametri dettati dall'art 11 della l. 689/1981, integrati dal riferimento all'entità dei proventi ricavati dal reato e, soprattutto, dalla capacità economica/patrimoniale della Società.

La sanzione è strutturata su un sistema per "quote": l'importo della quota può variare da un minimo di € 258,22 euro ad un massimo di € 1.549,37. In linea generale, quindi, fatti salvi i distinguo da fare rispetto ai vari reati contemplati dal Decreto, la sanzione minima applicabile alla Società è di € 25.822,84 mentre la sanzione massima è di € 1.549.370,70.

Sanzioni interdittive

Tali sanzioni, disciplinate dall'art 13 del D. lgs 231/01, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati di particolare gravità).

Le sanzioni interdittive, elencate nell'art 9, comma 2, del Decreto, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per la loro applicazione è necessario che ricorra almeno una delle condizioni previste dal suddetto articolo 13:

1) *La Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*

2) *In caso di reiterazione degli illeciti (commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dello stesso.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data della consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative da reato.

I REATI PRESUPPOSTO

I reati da cui può dipendere la responsabilità dell'ente (responsabilità autonoma ed ulteriore rispetto a quella dell'autore materiale del reato) sono esclusivamente quelli tipizzati nel catalogo dei c.d. "reati-presupposto" previsti dal Decreto Legislativo n. 231/01, riportati in dettaglio nella Parte Speciale del MOG, e cioè:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** [art. 24 D.Lgs. n. 231/01];
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis D.Lgs. n. 231/01);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art 24 ter D.lgs 231/01);
- **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** (art 25 D.lgs. 231/01);
- **Reati societari** (art 25 ter D.Lgs 231/01);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25 septies D.Lgs 231/01);
- **Ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art 25 octies D.Lgs 231/01);

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies D.Lgs 231/01);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 decies);
- **Reati ambientali** (art 25 undecies D.Lgs 231/01);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies);
- **Strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies-1).

IL CODICE ETICO

La CTE ha adottato un Codice Etico quale “*Carta dei diritti e doveri fondamentali*” attraverso il quale individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri *stakeholder* interni ed esterni nonché quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Il Codice Etico impegna gli Organi della CTE, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la CTE.

Al Codice Etico sono attribuite:

- **Una funzione di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della CTE nei confronti degli *stakeholder*.
- **Una funzione cognitiva:** il Codice, attraverso l’enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno.
- **Una funzione preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholder* devono uniformarsi, costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno serio ed effettivo della CTE a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti. La CTE non tollera la violazione dei suddetti principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l’integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.
- **Una funzione di incentivo:** il Codice, imponendo l’osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della CTE ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall’osservanza dei principi del Codice, dipende la reputazione del management e del personale dipendente.

L’osservanza delle norme del Codice Etico si considera parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano per la CTE.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

CTE ha adottato un codice sanzionatorio, ai sensi dell’art 6, comma 2, lett e) e comma 2 bis, lett. d) e dell’articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione è, infatti, l’esistenza di un adeguato *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli/procedure interne richiamate dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.). Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel Codice Sanzionatorio, a prescindere dall’eventuale responsabilità di carattere penale dell’autore del reato e dall’esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. L’esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connesso al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica.

In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all’applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi.

Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell’infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dalla CTE.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare tutti i soggetti responsabili come sopra indicato.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI PREVENTIVI DELLA CTE

Obiettivo dei Protocolli di controllo adottati dalla CTE è garantire che tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nelle attività sensibili, mantengano condotte conformi alla politica adottata dalla CTE, tali da scongiurare e prevenire la commissione dei reati presupposto richiamati nel D.Lgs 231/01.

La CTE ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi per prevenire e controllare il rischio di commissione di reato nello svolgimento delle proprie attività, in modo tale da ridurlo ad un livello “accettabile”. In ogni caso la CTE ha strutturato il proprio sistema di controlli preventivi affinché che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

Nei Protocolli sono riportati, per ciascuna attività sensibile, i controlli specifici che ne disciplinano l'operatività, indicando per ciascuno di essi il soggetto responsabile.

FLUSSI INFORMATIVI E COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'assemblea della Società CTE, ai sensi dell'art 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs n. 231/01, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un Organismo di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 81/08, l'Organismo di Vigilanza (OdV) possiede le seguenti caratteristiche: autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione.

La CTE mantiene attivo un Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a condotte che potrebbero ingenerare la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI DELLA CTE O DA PARTE DI TERZI.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure, dei Protocolli o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta del Modello adottato dalla CTE;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure adottate dalla CTE.
- L'art 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/01 prevede che *"... i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lett. a e b, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;*
 - a) tali canali garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e), si prevedano sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*
- L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della CTE o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@cte.fi.it
- Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ovvero alla segnalazione di eventuali condotte in violazioni delle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico nonché eventuali segnalazioni rilevanti in materia di *whistleblowing* (L. 179/2017).

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA CTE È CONSULTABILE INTEGRALMENTE PRESSO LA SEDE DELLA CTE