

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
*Decreto legislativo 231 del 2001*



## **SINTESI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001**

**10 luglio 2014**

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

## **Indice sommario**

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Modifiche rispetto alla precedente revisione del Modello 231

Note terminologiche

1. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio
  - a. il Decreto Legislativo 231 del 2001
  - b. i reati-presupposto
  - c. le aree dei reati presupposto
  - d. le sanzioni
  - e. reati commessi all'estero
  - f. presupposti per l'esonero della responsabilità
2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato
  - a. Impegno formale
  - b. applicazione del modello
  - c. procedure seguite nell'identificazione di rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili
3. Il codice etico e di condotta
4. Deleghe e procure
5. L'organismo di vigilanza
6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane
7. Il sistema disciplinare
8. Rimando alle procedure aziendali e aggiornamento del Modello
9. Segnalazioni
10. Contenuti della parte speciale

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
*Decreto legislativo 231 del 2001*

## **Premessa e note introduttive alla lettura del documento**

Il presente documento è stato predisposto **come sintesi** del progetto di conformità e compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di **presentare** il Modello di organizzazione e gestione in **forma semplice ed immediata**.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello).

Il Modello 231 in vigore è alla seconda emissione, che annulla e sostituisce la precedente del 13 settembre 2011.

## **Modifiche rispetto alla precedente revisione del Modello 231**

- aggiornamento completo della parte generale
- parte speciale resa indipendente
- regolamento organismo di vigilanza autonomo ed approvato dall'OdV
- sistema disciplinare non più integrato
- maggiore dettaglio delle procedure e dei protocolli da applicare
- inserimento nuove famiglie di reati

Il presente documento è di proprietà esclusiva di Tavola S.p.A. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento completo è disponibile su richiesta.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “Società” per Tavola S.p.A., il termine “Modello” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “Decreto” per Decreto Legislativo 231 del 2001.

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

## **1. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio**

### **a. Il Decreto Legislativo 231 del 2001**

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 231 del 2001 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

### **b. I reati-presupposto**

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 231 del 2001, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono. Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

## **c. Le aree dei reati presupposto**

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (corruzione, e concussione e malversazione)
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Reati per cittadini privi di permesso di soggiorno

## **d. Le sanzioni**

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

## **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

### **e. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **f. Presupposti per l'esonero della responsabilità**

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (analisi del rischio e attività sensibili e piano di lavoro);
- b. predisporre specifici protocolli (procedure e protocolli) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (controlli base inseriti nelle procedure);
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo (regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione);
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo (sistema sanzionatorio).

Fra parentesi sono indicati i documenti predisposti dalla Società.

## **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

### **2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato**

#### **a. Impegno formale**

Nella consapevolezza dell'importanza, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, dell'introduzione dei sistemi di controllo volti alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, Tavola S.p.A. ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Società nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento dell'organo amministrativo o dei soggetti da questo delegati, responsabilità dettagliate sono presenti nel manuale qualità, nelle procedure, negli ordini di servizio o nei regolamenti, sono inoltre presenti formali procedure per l'attività di internal auditing.

Nella redazione del modello la Società si è richiamata ai principi generali indicati nel Codice etico ed alle linee guida di Confindustria per quanto applicabili.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il Modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal sistema disciplinare, tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

Ulteriori riferimenti: [www.Tavola.it](http://www.Tavola.it) – sezione Compliance

#### **b. Applicazione del modello**

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati dalla Società devono essere riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

## **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

### **c. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili**

Essenziale per garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è che il modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

### **3. Il Codice etico e di condotta**

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

In particolare sono stati definiti specifici impegni per:

- Relazioni con la pubblica amministrazione
- Sponsorizzazioni
- Regali
- Utilizzo dei beni personali
- Sicurezza e salute
- Ambiente e rifiuti
- Fondi pubblici
- Diritti individuali e collettività
- Tutela della proprietà intellettuale
- Prevenzione del terrorismo
- Antiriciclaggio

Il codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal



# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

## **4. Deleghe e procure**

Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento all'internal auditing ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Mediante lo strumento della procura l'organo amministrativo o suo delegato affida al procuratore solamente l'esercizio dei poteri, conservando la possibilità di ingerirsi nell'attività delegata con poteri direttivi, di sorveglianza e di avocazione. Il rappresentante o il delegato, a sua volta, non può attribuire ad altri soggetti il potere rappresentativo di cui è stato investito dal rappresentato se questo è stato previsto. La legale rappresentanza della società resta, pertanto, sempre in capo al legale rappresentante della Società stessa.

La procura rappresenta anche lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività, pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie risorse finanziarie.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

L'organo amministrativo gestisce tale attività tramite il documento mappa delle deleghe e procure ed al mansionario aziendale.

## **5. L'Organismo di Vigilanza**

L'organo amministrativo provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dal Regolamento, tale documento è approvato dal vertice e sottoposto al gradimento dell'Organismo di vigilanza stesso e, se necessario, modificato secondo le esigenze. Di quest'ultima attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali.

L'Organismo di Vigilanza è dotato, per lo svolgimento dei propri compiti, di un budget annuo.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

Di seguito le principali informazioni che devono essere inviate all'Organismo di vigilanza, in apposito documento sono definire responsabilità e tempistiche minime.

Altri flussi informativi possono essere previsti dalle procedure specifiche.

Flussi informativi standard:

- Bilanci
- Report Collegio sindacale
- Sanzioni e verifiche enti di controllo
- Infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

- Sanzioni ai dipendenti
- Report Audit interni e di certificazioni
- DURC e visura camerale
- segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti
- Azioni legali in corso
- Rassegna stampa

## **6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

## **7. Il sistema disciplinare**

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta al Codice Etico e alle procedure previste dal Modello.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento disciplinare.

## **8. Collegamento altri documenti aziendali e aggiornamento del Modello 231**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare

# **Tavola S.p.A. – Progetto Compliance 231**

Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo

*Decreto legislativo 231 del 2001*

dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Costituiscono parte integrante del presente Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della società (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001), tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposita procedura interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO).

## **9. Segnalazioni**

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

e-mail: [odv@tavola.it](mailto:odv@tavola.it)

lettera all'indirizzo: Via Bernardino Verro 35, 20141 Milano

intestato all'Organismo di Vigilanza (riservata)

Tutte le richieste di informazioni in merito al presente documento possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: [odv@tavola.it](mailto:odv@tavola.it)

Per maggiori informazioni consultate il sito: [www.tavola.it](http://www.tavola.it) sezione compliance

## **10. Contenuti della parte Speciale**

Nella parte speciale vengono analizzate le diverse famiglie di reato (vedi sopra).

Per ogni sezione sono presenti:

- Elenco dettagliato dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'ODV