

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231

Parte generale

ADEGUAMENTO SETTEMBRE 2019

SOMMARIO

1	GLOSSARIO.....	4
2	FEDERLEGNO ARREDO EVENTI S.P.A.....	5
2.1	Profili generali.....	5
3	L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01: BREVI CENNI.....	5
3.1	Introduzione.....	5
3.2	I reati previsti dal D. Lgs. 231/01: i "reati presupposto".....	6
3.3	I soggetti destinatari del D.Lgs. n. 231/01.....	7
3.4	Le sanzioni irrogabili all'ente.....	7
3.5	I Modelli di organizzazione e gestione.....	8
3.6	Le linee guida di categoria.....	9
4	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DI FEDERLEGNO ARREDO EVENTI.....	9
4.1	L'articolazione del Modello Organizzativo aggiornato.....	9
4.2	I destinatari del Modello Organizzativo.....	10
4.3	L'aggiornamento del Modello organizzativo.....	11
4.4	La mappatura delle "aree sensibili" e i "reati 231".....	11
5	I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO.....	12
5.1	Gli organi direttivi.....	12
5.2	Gli organi di controllo.....	13
5.3	Le procedure operative e gli altri documenti di gestione del rischio.....	13
6	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	13
7	I PROTOCOLLI 231.....	14
8	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.....	15
8.1	La nomina, la composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	15
8.2	I compiti.....	16
8.3	I poteri.....	17
8.4	I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.....	18
8.5	I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Società.....	18
9	LA DIFFUSIONE E LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO.....	19
9.1	La diffusione del Modello.....	19

9.2	La divulgazione del Modello.....	19
10	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	20
10.1	Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio.....	20
10.2	Le misure nei confronti del personale dipendente.....	20
10.3	Le misure nei confronti dei Dirigenti.....	22
10.4	Le misure nei confronti dei componenti degli organi societari	23
10.5	Le misure nei confronti di altri Destinatari	23
11	ALLEGATI.....	23

1 GLOSSARIO

Nel presente documento s'intendono per:

Apicali	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Aree a rischio reato 231	le attività cosiddette 'sensibili', ovvero quelle specifiche attività nel corso del cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possano determinare la commissione dei reati
Federlegno Arredo Eventi o la Società	Federlegno Arredi Eventi S.p.A.,
FLAE	acronimo per Federlegno Arredo Eventi S.p.A.
"D.Lgs. 231/01" "Decreto Legislativo" "Decreto"	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
D.lgs. 81/08	il Decreto Legislativo 81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro"
Destinatari	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti
Linee Guida di Confindustria	le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" da Confindustria
Modello di Organizzazione e Gestione o Modello	tutti i documenti e le norme elencate al § 4. del presente documento
Pubblica Amministrazione o P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Processi Sensibili	attività di Federlegno Arredo Eventi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati
Reati 231	i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001
Sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.
Terzi	clienti, collaboratori esterni e Partner

2 FEDERLEGNO ARREDO EVENTI S.P.A

2.1 Profili generali

Federlegno Arredo Eventi S.p.A. è la società che sviluppa servizi di promozione, crescita e razionalizzazione delle imprese operanti nel settore del legno, del sughero, del mobile, dell'illuminazione e dell'arredamento e per la commercializzazione dei loro prodotti.

In tale ambito, promuove ed organizza mostre e fiere in genere, nazionali e internazionali, tra cui le manifestazioni fieristiche denominate Salone Internazionale del Mobile.Milano, Salone del Mobile.Milano Moscow, Salone del Mobile.Milano Shanghai.

La Società è controllata al 100% da FederlegnoArredo Federazione italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile, dell'illuminazione e dell'arredamento, primaria associazione di categoria, componente primaria del sistema della rappresentanza delle industrie italiane della filiera legno-arredo, aderente a Confindustria.

La Società non è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di altra società, detiene partecipazioni in Made Eventi S.r.l., Fla China Co. Ltd, società di diritto cinese, e Flare S.r.l., società di recente costituzione.

Federlegno Arredo Eventi, con particolare riferimento al settore del legno, del sughero, del mobile, dell'illuminazione e dell'arredamento, persegue gli scopi statutari di:

- ideare, organizzare e gestire, per conto proprio o di terzi, mostre, fiere, convegni, nazionali ed internazionali;
- promuovere, realizzare e fornire tutti i servizi relativi all'organizzazione delle manifestazioni di cui sopra, ivi comprese le attività promozionali, pubblicitarie, editoriali, informatiche e di allestimento per conto proprio o di terzi;
- promuovere e diffondere, nel mercato nazionale e internazionale, i produttori della filiera ed i loro articoli;
- costruire, locare e gestire i saloni per le esposizioni fieristiche e di promozione;
- fornire servizi di tipo amministrativo contabile, nel campo informatico, nella gestione amministrativa e nella formazione del personale anche a società collegate.

3 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01: BREVI CENNI

3.1 Introduzione

Il D. Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità degli "enti" derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 (cd. "*reati presupposto*"), da parte di soggetti Apicali o da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
- se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
- se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3.2 I reati previsti dal D. Lgs. 231/01: i “reati presupposto”

Il D. Lgs. 231/01 può trovare applicazione solo in presenza delle fattispecie di reato tassativamente previste dal Legislatore che nel corso degli anni ha ampliato il novero dei reati-presupposto.

Il seguente elenco (“*Catalogo dei reati 231*”) è aggiornato tenuto conto dell'aggiornamento normativo di cui alla L. n. 3 del 9 gennaio 2019:

1. 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. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e traffico di influenze illecite (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
18. Delitti di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013, per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-quater del codice penale) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

3.3 I soggetti destinatari del D. Lgs. n. 231/01

Il D. Lgs n. 231/01 si applica agli “enti” con ciò intendendosi: **a)** gli enti forniti di personalità giuridica; **b)** le società fornite di personalità giuridica; **c)** le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, co. 2).

Non si applica, invece, la disciplina di cui al D.lgs 231/01 allo Stato, agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni) ed agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3).

3.4 Le sanzioni irrogabili all’ente

Le sanzioni irrogabili all’ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dal reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è applicata con il sistema per quote. L’importo di una quota, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, va da un minimo di €. 258,23 a un massimo di €. 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente e dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato, inoltre, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo 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.

Le sanzioni interdittive si applicano per i reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero soggetti all’altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

Possono essere applicate – nei casi previsti – anche in fase cautelare quando i fatti contestati ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto 231. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata 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. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'Ente.

3.5 I Modelli di organizzazione e gestione

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo di Federlegno Arredo Eventi dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "*Organismo di Vigilanza*");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica, e quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, quindi, per quanto riguarda la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante* in adozione del criterio della prognosi postuma, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente.

Nello stesso modo, **l'art. 7 del D. Lgs. 231/01** stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231/01, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

3.6 Le linee guida di categoria

Il D. Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D. Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Nella strutturazione del presente modello, Federlegno Arredo Eventi ha fatto riferimento alle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01*" nella versione aggiornata al marzo 2014, edite da Confindustria e la normativa di cui alla L. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione nonché i precedenti giurisprudenziali in materia.

4 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DI FEDERLEGNO ARREDO EVENTI

4.1 L'articolazione del Modello Organizzativo aggiornato

Federlegno Arredo Eventi, in coerenza con il proprio sistema di *governance* con gli standard etici che si è data, ha già adottato un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/01 (di seguito il "*Modello*").

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 il Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- codificare le procedure per la segnalazione degli illeciti;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello della Società è costituito dall'insieme organico dei principi, regole, procedure e disposizioni interne, circolari, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali. Il Modello è finalizzato alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili per la prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

FLAE, facendo anche riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria, ha provveduto ad un aggiornamento periodico del Modello esistente, elaborando un **Modello di organizzazione e di gestione** che si compone di:

I. Parte Generale che descrive:

- i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione;
- l'insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo di Federlegno Arredo Eventi;
- il sistema dei presidi prevenzionali in essere;
- i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio che prevede misure sanzionatorie;

II. Codice Etico e di Comportamento.

III. Protocolli e Procedure sviluppati per il modello organizzativo.

IV. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.2 I destinatari del Modello Organizzativo

Il Modello adottato da Federlegno Arredo Eventi con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2019 si rivolge a tutto il personale della Società, ivi compresi coloro che, anche in relazione a specifiche o singole attività, operano in nome e per conto e nell'interesse di FLAE.

Il Modello opera anche nei confronti di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Revisori dei Conti, nonché di tutte le persone, professionisti e consulenti ed enti, che prestano la loro attività in nome e per conto della Società.

I fornitori e i partner di Federlegno Arredo Eventi, come anche i collaboratori esterni, sono tenuti ad osservare il Codice Etico e le altre regole prevenzionali vigenti, quando trattano o agiscono in nome e per conto di FLAE.

Tutti questi soggetti, sia interni che esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per Federlegno Arredo Eventi (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), costituiscono i "Destinatari".

4.3 L'aggiornamento del Modello organizzativo

Il Modello nelle sue diverse componenti è stato aggiornato in considerazione:

- del processo di revisione organizzativa avviato dalla Società, finalizzato ad una maggiore semplificazione funzionale attraverso, in particolare, la creazione di poli di responsabilità in cui concentrare ed integrare le aree di attività strategiche;
- della scelta dei vertici apicali di implementare le misure prevenzionali ai fini di un miglior perseguimento dei propri scopi e di quelli degli associati e di affiancare ai Protocolli procedure operative dettagliate con riferimento ai settori di attività più delicati e in cui il rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01 è maggiore, alla luce dell'attività di valutazione delle aree di rischio-reato all'interno della Società.
- delle novità introdotte nel D. Lgs. 231/2001, in particolare in relazione alla nuova disciplina in materia di "whistleblowing" (art. 6 co. 2 bis D.lgs. 231/2001, inserito con L. 30 novembre 2017, n. 179).

L'operazione di aggiornamento come approvata in sede di delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 26 novembre 2019 ha riguardato la Parte Generale del Modello, il Codice Etico, l'implementazione di taluni protocolli e la definizione di alcune procedure operative.

4.4 La mappatura delle "aree sensibili" e i "reati 231"

Ai fini dell'aggiornamento, è stata effettuata una revisione della mappatura delle aree sensibili in relazione, in particolare, al processo di revisione organizzativa avviato dalla Società.

La Società si compone di due *Business Unit*:

- a. *Business Unit* Servizi Esterni e Servizi Interni: relativa alle attività di formazione, internazionalizzazione, commerciale, centro studi, amministrazione, legale, personale e servizi generali; e
- b. *Business Unit* Salone del Mobile.

A capo di ciascuna *Business Unit* è posto un Direttore Generale, a cui fanno capo gli uffici amministrativi e operativi distinti per settore di attività.

In ogni caso, non essendo intervenute modifiche sostanziali nella tipologia di attività svolta (oggetto sociale invariato), l'individuazione "delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (art. 6.2, lett. a del D. Lgs. 231/01) può essere operata rispetto alle aree sensibili già in precedenza identificate. Anche le nuove fattispecie di illecito introdotte dal legislatore come reati presupposto del Modello 231 non incidono sulla valutazione delle aree sensibili all'interno di FLAE.

Alla luce del rinnovamento organizzativo e funzionale della Società, in sede di aggiornamento del Modello di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2019 si è provveduto ad una nuova verifica delle attuali aree di rischio.

La situazione risultante dall'analisi operata permette di classificare i "Reati 231" astrattamente interessanti l'attività della Società in 3 (tre) categorie di rilevanza:

A. "Reati 231" a rischio rilevante di commissione

- (1) 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. 231/2001);
- (2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- (4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e traffico di influenze illecite (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
(7) Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

B. “Reati 231” a rischio medio/basso di commissione

- (6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
(12) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
(13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
(14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)

C. “Reati 231 a rischio non rilevabile di commissione

- (3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
(5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
(8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
(9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
(10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
(11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)
(15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
(16) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
(17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
(18) Delitti di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
(19) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
(20) Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

5 I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO

5.1 Gli organi direttivi

La Società è diretta da una serie di organismi la cui operatività è precisamente regolata da norme statutarie e legislative ed è improntata ad assicurare il regolare svolgimento dell'attività sociale, attraverso un sistema di controlli incrociati, che permettono una scrupolosa verifica dell'andamento.

Gli organi istituzionali di Federlegno Arredo Eventi sono:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione

- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La Società si compone di due *Business Unit*:

- a. *Business Unit* Servizi Esterni e Servizi Interni: relativa alle attività di formazione, internazionalizzazione, commerciale, centro studi, amministrazione, legale, personale e servizi generali; e
- b. *Business Unit* Salone del Mobile.

A capo di ciascuna *Business Unit* è posto un Direttore Generale, a cui fanno capo gli uffici amministrativi e operativi distinti per settore di attività.

5.2 Gli organi di controllo

Sono previsti:

- Collegio dei Sindaci
- Società di Revisione
- Organismo di Vigilanza a sensi del D. Lgs. 231/2001

5.3 Le procedure operative e gli altri documenti di gestione del rischio

Federlegno Arredo Eventi svolge la propria attività nel rispetto delle procedure emanate e che sono vigenti anche per tutte le società controllate o detenute, dalla FLAE e dalla Federazione, al fine di assicurare una uniformità di indirizzo, un coordinamento delle funzioni ed un più efficace perseguimento dell'interesse societario.

La Società – oltre ad essere certificata alla NORMA UNI EN ISO 9001:2008 per l'Ufficio Formazione - dispone di un manuale della qualità che regola il sistema di gestione della qualità con riferimento a:

- Processo commerciale;
- Gestione iscrizioni;
- Progettazione di corsi ed eventi;
- Erogazione di corsi ed eventi;
- Approvvigionamenti;
- Processi di supporto: (i) formazione/addestramento del personale; (ii) gestione della documentazione e dei dati; (iii) gestione delle registrazioni della qualità; (iv) azioni correttive e preventive; (v) audit interni; (vi) gestione delle non conformità; (vii) gestione del reclamo del cliente.

La Società è, altresì, dotata di:

- organigramma;
- procedura interna per il settore amministrativo-finanziario;
- “protocolli 231” e “procedure 231” allegate al Modello 231;
- documento di valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. 81/08 e ulteriore documentazione afferente alla gestione del rischio antinfortunistico.

6 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei “Reati 231” costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

La Società ha identificato, fatti propri e adottato nel Codice Etico tutta una serie di principi che rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti,

mercato finanziario, ecc.) e, per un verso, promuovono e, per altro verso, vietano determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, al fine di garantire che l'esercizio dell'attività associativa avvenga secondo criteri di legalità, correttezza, trasparenza e lealtà.

Il Codice Etico adottato risponde ai criteri fissati dalle Linee Guida di Confindustria, sia in relazione alle fattispecie dolose sia a quelle colpose, assicurando il rispetto dei parametri di eticità previsti, ispirandosi altresì alla "Carta dei Valori" adottata dalla Federazione.

Rispetto ai *reati dolosi*, il Codice Etico della Società:

- garantisce che l'ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera;
- assicura che ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- fissa i principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Rispetto ai *reati colposi* il Codice Etico della Società, al fine del raggiungimento dell'obiettivo di eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico, prevede l'obbligo:

- di valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- di ridurre i rischi alla fonte;
- di rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- di sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- di programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- di dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- di impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

7 I PROTOCOLLI e PROCEDURE 231

Federlegno Arredo Eventi ha adottato protocolli specifici in relazione ai rischi identificati affinché le attività siano svolte secondo criteri di massima correttezza, trasparenza e lealtà e siano rispettose dei principi di controllo per effetto dei quali:

- *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;

- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che: (i) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;

- *"I controlli devono essere documentati"*.

Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

La Società ha adottato ed applica i seguenti Protocolli:

- A. "regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
- B. "regole per la gestione del rapporto con i consulenti e professionisti esterni in contatto con la pubblica amministrazione";
- C. "regole in materia di gestione degli omaggi";
- D. "regole in materia di selezione del personale";
- E. "regole per il controllo di gestione";
- F. "regole in materia di predisposizione del bilancio";
- G. "regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
- H. "regole in materia di sicurezza informatica".

Tutte le procedure e le disposizioni organizzative e gestionali interne devono essere rispettose dei principi e delle indicazioni contenute nei protocolli emessi dalla Società.

Alcune procedure (procedure in materia di sicurezza nel quartiere Fiera Milano e procedure di gestione dell'ufficio acquisti) sono state inserite direttamente all'interno della Parte Speciale del Modello 231 in quanto concernenti aree di attività strategiche e peculiari di FLAE, al fine di rendere più efficace ed operativo il Modello stesso. La Società ha adottato ed applica le seguenti procedure, che non esauriscono le ulteriori procedure interne adottate dalla Società.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

8.1 La nomina, la composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 FLAE, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2019 ha nominato **l'Organismo di Vigilanza** (da qui in poi anche "OdV"), strutturato in composizione monocratica, che riferisce in via ordinaria al Consigliere Delegato della Società e, se necessario, all'intero Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo resta in carica per tre anni ed il mandato può essere rinnovato. Sono possibili incarichi per periodi più brevi.

I soggetti che rivestono la qualifica di Organismo di Vigilanza:

- sono scelti tra soggetti con conoscenze in ambito del settore legno e arredo, esperti nelle materie legali, nelle procedure di controllo e conoscitori delle procedure operative aziendali e devono avere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385;

- non devono avere vincoli di parentela con i componenti del Consiglio di Amministrazione, né tantomeno possono essere legati alla Società da interessi economici rilevanti;
- devono, inoltre, esseri liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Con la delibera di nomina, Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante per l'incarico assegnato.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura di Federlegno Arredo Eventi.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida della Confindustria, l'OdV di FLAE è stato strutturato per rispondere ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti si riferiscono all'azione dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e devono caratterizzare la sua azione;
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- **continuità di azione:** per garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. L'OdV pianifica ed organizza l'attività di vigilanza in Federlegno Arredo Eventi.

L'Organismo di Vigilanza si potrà servire, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di soggetti esterni qualificati, avvalendosi delle proprie competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. Tale scelta consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un ulteriore ed elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il Consigliere Delegato, si potrà anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative della Società. A tali fini dovranno essere predisposti i necessari strumenti che prevedano i livelli di servizio, i flussi informativi e precisi obblighi di lealtà e di riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il venir meno dei requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del sostituto, nel rispetto del principio informatore della scelta in precedenza indicato, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Amministrazione che deve provvedere tempestivamente alla sua sostituzione, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta più sopra indicato.

8.2 I compiti

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello stesso;

- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito aziendale;
- curare l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui sia valutato necessario e/o opportuno eseguire correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- segnalare tempestivamente al Consigliere Delegato qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'Organismo le valuterà a sua discrezione a seconda della gravità della violazione denunciata;
- trasmettere prima dell'Assemblea di approvazione del bilancio di ogni anno al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente i seguenti elementi: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione; il piano delle verifiche per l'anno successivo e la richiesta di stanziamento del budget necessario;
- promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le aree a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" via e-mail, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo.

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis del D. Lgs. n. 231/01, e alla luce delle Linee Guida elaborate sul punto da Confindustria nel gennaio 2018 (e da ANAC nel 2015, per quanto compatibili al settore privato), all'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di ricevere ed esaminare le segnalazioni pervenute ai sensi della disciplina sul "*whistleblowing*", a tutela dell'integrità dell'ente e della riservatezza del segnalante. L'OdV è individuato quale necessario (eventualmente coadiuvato da un professionista esterno incaricato dalla Società) destinatario delle denunce ai sensi della richiamata disciplina e ad esso è demandato il compito di prevedere almeno un canale di comunicazione con il segnalante di condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 o di violazioni del Modello che garantisca la riservatezza di quest'ultimo;

- segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo intese a regolamentare adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

8.3 I poteri

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- avere accesso ad ogni documento della Società rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

- fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione l'Organismo riferirà al Consigliere Delegato);
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

8.4 I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o, più in generale, a condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01.

Al fine di consentire un efficace funzionamento di tale presidio, il Modello prevede:

- a) un flusso periodico informativo verso l'OdV da parte delle strutture individuate nell'apposita procedura dei flussi informativi, secondo le tempistiche ed i contenuti ivi meglio precisati;
- b) un sistema sempre attivo di raccolta e gestione delle segnalazioni da parte di tutto il personale e dei soggetti interessati mediante l'istituzione di un canale dedicato (odvflae@federlegnoarredo.it) che consenta la possibilità di inoltrare le segnalazioni anche al di fuori della linea gerarchica e le cui comunicazioni sono esclusivamente lette e gestite dall'OdV, con garanzia di riservatezza in favore dei soggetti che procedano all'inoltro delle segnalazioni, fatte salve ovviamente la rilevanza sanzionatoria delle segnalazioni diffamatorie o caluniose.

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi della L. 30 novembre 2017, n. 179, gestisce gli strumenti informatici messi a disposizione della Società per raccogliere le segnalazioni, anche riservate o anonime, di dipendenti, consulenti, collaboratori, soci, amministratori, agenti, mediatori e partners di FLAE in merito alla commissione di reati o alla violazione del Modello organizzativo.

Nel proprio regolamento l'OdV individua lo strumento informatico predisposto per le segnalazioni ai sensi della disciplina sul *whistleblowing*, di viene data adeguata informazione.

8.5 I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Società

L'Organismo di Vigilanza informa in via generale il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e sull'attuazione del Modello e sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità d'interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- per il Consiglio di Amministrazione, prima dell'Assemblea di approvazione del bilancio di ogni anno, una relazione contenente i seguenti elementi: (i) il piano delle verifiche per

l'anno successivo e la richiesta di stanziamento del budget necessario; (ii) un resoconto sull'attività di monitoraggio e verifica svolta nel corso dell'anno; (iii) suggerimenti e/o e osservazioni in merito ad interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;

- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni di grave anomalia o carenza del Modello o delle sue regole di funzionamento ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione.

9 LA DIFFUSIONE E LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO

9.1 La diffusione del Modello

Federlegno Arredo Eventi, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato assicura una corretta e completa diffusione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, obiettivo della Società è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo al proprio personale, attraverso le opportune attività di formazione, monitoraggio e verifica, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi societari.

La diffusione del Modello si estende, altresì, anche ai fornitori, clienti e partner affinché i rapporti contrattuali e di collaborazione siano sempre improntati e rispettosi dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e lealtà fatti propri da FLAE. Con i partner commerciali di riferimento sono concordate clausole standard che impegnino contrattualmente questi ultimi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello. Modifiche, aggiornamenti e integrazioni del Modello sono oggetto di specifica comunicazione e formazione.

9.2 La divulgazione del Modello

La concreta divulgazione del Modello costituisce parametro ineludibile di "*efficace attuazione*" dello stesso e, a tal fine:

- viene svolta una specifica attività di formazione periodica al momento dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello, attraverso momenti dedicati comuni e per singoli settori della Società;
- viene verificata e monitorata nel tempo la continua divulgazione di aggiornamenti, modifiche e novità che verranno apportati al Modello;
- viene assicurata una attività di "*mantenimento*" della conoscenza dei principi e delle procedure previste;
- la formazione dei neoassunti deve svolgersi prevedendo specifici momenti di formazione sul Modello e le tematiche del D.lgs 231;

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla efficace divulgazione "*iniziale*" e "*nel tempo*", segnalando ai vertici Apicali aree critiche, proposte migliorative, esigenza di implementazione del Modello anche in relazione al tale profilo.

Al personale della Società verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento (ed i suoi allegati) direttamente sull'*Intranet* aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile su richiesta.

10 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

10.1 Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e), co. 2 bis, e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'attivazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce, perciò, presupposto essenziale della valenza del Modello.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello (inteso nella sua più ampia accezione, ossia la Parte Generale, il Codice Etico, i Protocolli e le diverse Procedure 231 o con rilevanza ai fini del D. Lgs 231/01 adottate dalla Federazione) a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

10.2 Le misure nei confronti del personale dipendente

Federlegno Arredo Eventi ha adottato, nel rispetto dei diritti dei dipendenti un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione (*i*) le violazioni del Modello commesse da dipendenti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente – (*ii*) le violazioni perpetrate da dipendenti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società, soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito anche "Contratti di lavoro"):

- Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti delle imprese appartenenti al settore del Commercio;
- Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi ("CCNL Commercio").

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto s'intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti dal Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti di Federlegno Arredo Eventi.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della

violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà anticipatamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Federlegno Arredo Eventi, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

1. Incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di **"biasimo inflitto per iscritto"** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni"** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 2. Tali comportamenti, attuati per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della stessa e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la stessa a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.
4. Incorre nel provvedimento della **"risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo"** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla stessa e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità di della stessa.
5. Incorre nel provvedimento della **"risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa"** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave

inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che determini la concreta applicazione a carico di Federlegno Arredo Eventi delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, e il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa radicalmente venire meno la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa **contestazione dell'addebito** al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che **la contestazione sia fatta per iscritto** e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive procure e competenze, ai dirigenti, ai responsabili gerarchici ed al responsabile della funzione del personale.

Federlegno Arredo Eventi intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

10.3 Le misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Federlegno Arredo Eventi provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le seguenti misure disciplinari.

- Lettera di richiamo

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello;

- Risoluzione del rapporto

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

In alternativa saranno inflitte le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti del settore del Commercio.

10.4 Le misure nei confronti dei componenti degli organi societari

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione per le valutazioni del caso e gli eventuali provvedimenti.

10.5 Le misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione da parte di consulenti/collaboratori esterni o partner commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (rispettando le clausole inserite *ad hoc* nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.