

**FEDERLEGNOARREDO**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**Parte generale**

## SOMMARIO

1	GLOSSARIO .....	4
2	FEDERLEGNOARREDO .....	5
2.1	Profili generali.....	5
2.2	Le associazioni di settore .....	5
3	L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01: BREVI CENNI.....	7
3.1	Introduzione.....	7
3.2	I reati previsti dal D. Lgs. 231/01: i "reati presupposto" .....	7
3.3	I soggetti destinatari del D.Lgs. n. 231/01 .....	8
3.4	Le sanzioni irrogabili all'ente .....	9
3.5	I Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	10
3.6	Le linee guida di categoria .....	11
4	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI FEDERLEGNOARREDO .....	12
4.1	L'articolazione del Modello Organizzativo aggiornato .....	12
4.2	I destinatari del Modello Organizzativo .....	13
4.3	L'aggiornamento del Modello organizzativo.....	14
4.4	La mappatura delle "aree sensibili" e i "reati 231" .....	14
5	I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO.....	17
5.1	Gli organi direttivi .....	17
5.2	Gli organi di controllo.....	17
5.3	La Carta dei Valori .....	18
5.4	Le procedure operative e gli altri documenti di gestione del rischio .....	20
6	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	21
7	I PROTOCOLLI 231 .....	22
8	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.....	24

8.1	La nomina, la composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo...	24
8.2	I compiti .....	25
8.3	I poteri .....	26
8.4	I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.....	27
8.5	I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Federazione .....	27
9	LA DIFFUSIONE E LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO .....	28
9.1	La diffusione del Modello .....	28
9.2	La divulgazione del Modello .....	28
10	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	29
10.1	Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio.....	29
10.2	Le misure nei confronti del personale dipendente .....	29
10.3	Le misure nei confronti dei Dirigenti .....	32
10.4	Le misure nei confronti dei componenti degli organi federali .....	33
10.5	Le misure nei confronti dei Revisori Contabili e dei Probiviri .....	33
10.6	Le misure nei confronti di altri Destinatari .....	33
11	ALLEGATI.....	33

## 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
"Decreto legislativo 231/01" - "Decreto"	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
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
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"
FederlegnoArredo	la "Federazione italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile, dell'illuminazione e dell'arredamento"
FLA	acronimo per FederlegnoArredo
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 - "Modello"	tutti i documenti e le norme elencate al § 4. del presente documento
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
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 FEDERLEGNOARREDO**

### **2.1 Profili generali**

Fondata nel 1945, la “Federazione italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile, dell’illuminazione e dell’arredamento” in forma abbreviata “FederlegnoArredo” è una associazione di categoria, facente parte del sistema di Confindustria, e costituisce la principale organizzazione di rappresentanza delle imprese industriali in Italia nel settore del legno, del sughero, del mobile, dell’illuminazione e dell’arredamento.

La Federazione tutela gli interessi generali dell’industria italiana del settore, svolgendo compiti di rappresentanza istituzionale e di promozione dei valori economici, sociali e culturali tipici dell’ambito rappresentato; favorisce lo sviluppo tecnico ed economico delle imprese attraverso iniziative di carattere interno (formazione, aggiornamento, servizi, ...) e mediante azioni dirette a garantire una piena ed efficace partecipazione delle aziende allo sviluppo economico e sociale del Paese, sia a livello normativo sia sotto il profilo della più ampia condivisione degli obiettivi di crescita e produzione del settore.

La Federazione ispira e conforma la propria attività ai principi ed ai comportamenti etici indicati nella “Carta dei Valori”.

La Federazione controlla al 100% Federlegno Arredo Eventi S.p.A., società che sviluppa servizi di promozione, crescita e razionalizzazione delle imprese operanti nel settore del legno, del sughero, del mobile e dell’arredamento e per la commercializzazione dei loro prodotti; in tale ambito, promuove ed organizza mostre e fiere, sia nazionali che internazionali.

### **2.2 Le associazioni di settore**

Ai fini dell’operatività della Federazione svolgono un ruolo decisivo le Associazioni che rappresentano le diverse aree merceologiche del settore. Nello specifico, (i) rappresentano gli interessi del comparto nei confronti delle istituzioni; (ii) informano gli associati sui temi di attualità del settore; (iii) partecipano alle attività delle Associazioni europee di riferimento; (iv) aiutano il confronto su tematiche tecniche, economiche e settoriali; (v) facilitano la partecipazione alle manifestazioni fieristiche di eccellenza.

Le Associazioni ad oggi sono:

- I. **ASSARREDO:** è l'Associazione nazionale delle industrie produttrici di mobili, imbottiti, cucine, sistemi per dormire, complementi d'arredo, e arredamenti commerciali
- II. **ASSOBAGNO:** è l'Associazione che riunisce i principali produttori italiani di arredi per il bagno
- III. **ASSOLUCE** è l'Associazione che riunisce aziende del settore della illuminazione;
- IV. **ASSUFFICIO:** è l'Associazione che raggruppa aziende produttrici di mobili per ufficio, di pareti attrezzate e sedute
- V. **ASAL ASSOALLESTIMENTI:** è l'Associazione di categoria costituita fra le aziende italiane che si occupano di allestimento e della fornitura di beni e servizi nelle fiere, nelle mostre, negli spazi espositivi e negli eventi
- VI. **ASSOLEGNO:** è l'Associazione delle industrie prime lavorazioni e costruzioni in legno
- VII. **ASSOIMBALLAGGI:** è Associazione delle industrie di imballaggi di legno, pallet, sughero e servizi logistici
- VIII. **EDILEGNOARREDO:** è l'Associazione delle aziende fabbricanti prodotti per l'edilizia e l'arredo urbano
- IX. **ASSOPANNELLI:** è l'Associazione che raggruppa aziende che operano nell'ambito dei pannelli truciolari/MD, dei compensati, dei listellari e dei semilavorati per l'industria del mobile
- X. **FEDECOMLEGNO:** è l'Associazione degli importatori, dei commercianti e degli Agenti di materia prima legno, derivati e semilavorati
- XI. **ASSOTENDE:** è l'Associazione che raggruppa le aziende che operano nel settore delle tende e delle schermature solari

L'art. 28 dello Statuto disciplina le associazioni di settore, la cui attività economica, finanziaria e patrimoniale è esercitata per il solo tramite della Federazione: le associazioni sono costituite dalle imprese aderenti a "FederlegnoArredo" che operano nei singoli settori merceologici e sono dotate di proprio Statuto e di propri Organi Direttivi.

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

#### 3.1 Introduzione

Il D.Lgs. 231/01 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, anche, 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 costituiscono i reati presupposto e sono specificati nell'allegato "Catalogo dei reati 231".

- I. fattispecie criminoso previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione)
- II. fattispecie criminoso di cui all'art. 24-bis del Decreto (cd. delitti informatici e trattamento illecito dei dati)
- III. fattispecie criminoso previste dall'art. 24-ter del Decreto cd. delitti di criminalità organizzata (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94)
- IV. fattispecie criminoso previste dall'art. 25-bis (introdotta dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409) - cd. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- V. fattispecie criminoso previste dall'art. 25-bis.1 (introdotta con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) - cd. delitti contro l'industria e il commercio
- VI. fattispecie criminoso previste dall'art. 25-ter (introdotta dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61) - c.d. reati societari

- VII. fattispecie criminose previste dall'art. 25-quater (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7), con cui la responsabilità degli Enti viene prevista anche nel caso di commissione dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e da leggi speciali
- VIII. fattispecie criminose previste dall'art. 25-quater I (introdotto nel Decreto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- IX. fattispecie criminose previste dall'art. 25-quinquies (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei c.d. delitti contro la personalità individuale
- X. fattispecie criminose di cui all'art. 25-sexies e art. 187 quinquies TUF del Decreto (previste dal TUF, così come modificato dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha attuato in Italia la Direttiva 2003/6/CE - Direttiva Market Abuse) cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato
- XI. fattispecie criminose previste dall'art. 25-septies con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- XII. fattispecie criminose di cui all'art. 25-octies che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai cd. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- XIII. fattispecie criminose previste dall'art. 25-nonies del Decreto (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15) cd. delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- XIV. fattispecie criminose previste dall'art. 25-decies del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) cd. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- XV. fattispecie criminose previste dall'art. 25- undecies del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121) cd. Reati ambientali
- XVI. fattispecie criminose previste dall'art. 25-duodecies del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n. 109) che prevede l'estensione della responsabilità amministrativa agli Enti qualora vengano superate le norme minime relative all'impiego di cittadini di Paesi terzi con soggiorno irregolare stabilite nel Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. (e.cl. Testo Unico sull'immigrazione)
- XVII. fattispecie criminose di cui all'art. 10 della L. n. 146/06, che estende il D.lgs. 231/01 a taluni reati se commessi a livello "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 è 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. 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.

### 3.5 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo

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 FederlegnoArredo 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 alla persona fisica, 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 osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Nella strutturazione del presente modello, FederlegnoArredo 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.

#### 4 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI FEDERLEGNO ARREDO

##### 4.1 L'articolazione del Modello Organizzativo aggiornato

FederlegnoArredo, 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;
- 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 di FederlegnoArredo 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.

FederlegnoArredo, facendo anche riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria, ha provveduto ad un aggiornamento 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 FederlegnoArredo;
- 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 sviluppati per il modello organizzativo;

IV. Il Catalogo dei reati 231;

V. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Attraverso l'aggiornamento dell'originario Modello, la Federazione ha inteso adeguare il proprio principale strumento di prevenzione degli illeciti alle modifiche apportate nell'organizzazione del Gruppo Federlegno ed alle novità legislative intervenute con riferimento al D.lgs 231/01.

#### **4.2 I destinatari del Modello Organizzativo**

Il Modello adottato da Federlegno Arredo si rivolge a tutto il personale della Federazione, ivi compreso quello delle singole associazioni di settore che operano nell'interesse e per conto di FLA, anche in relazione a specifiche o singole attività.

Il Modello opera anche nei confronti di tutti i membri del Consiglio di Presidenza, del Direttore Generale, del Consiglio Generale, del Collegio dei Revisori dei Conti, dei Provibiri, nonché di tutte le persone, professionisti e consulenti, che prestano la loro attività in nome e per conto della Federazione.

I fornitori e i partner di FederlegnoArredo, 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 FederlegnoArredo.

Tutti questi soggetti, sia interni che esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per FederlegnoArredo (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 (i) delle mutate caratteristiche organizzative del sistema Federlegno, (ii) delle novità introdotte nel "catalogo dei reati 231" e (iii) della scelta dei vertici apicali di implementare le misure prevenzionali ai fini di un miglior perseguimento dei propri scopi e di quelli degli associati. L'operazione ha riguardato la Parte Generale del Modello, il Codice Etico, integrato con la Carta dei Valori adottata, la configurazione dell'Organismo di Vigilanza e l'implementazione di taluni protocolli.

#### **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, alle fattispecie di reato introdotte dal Legislatore nel novero degli illeciti rilevanti per l'applicazione del D.lgs n. 231/01.

Non essendo intervenute modifiche rilevanti nella tipologia di attività svolta, 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 non richiedono una modifica sostanziale della mappatura delle aree sensibili.

La situazione risultante dall'analisi operata permette di classificare gli "illeciti 231" astrattamente interessanti l'attività della Federazione in 3 categorie di rilevanza (per comodità è stata mantenuta la numerazione dell'elenco di cui al precedente punto 3.2.)

##### **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) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
  - (4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
  - (7) Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]
- [trattasi di fattispecie che, all'esito della mappatura e in via generale, presentano fattori di rischio rilevante per la natura e la tipologia dell'attività della Federazione,

rischio gestito e mitigato attraverso le misure prevenzionali esistenti e in via di miglioramento]

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) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

(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) [articolo aggiunto dalla L. n.123/2007]

(13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n.186/2014]

(14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

(3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

[trattasi di fattispecie che, all'esito della mappatura e in via generale, presentano già fattori di rischio medio/basso per la natura e la tipologia dell'attività della Federazione, rischio ulteriormente mitigato attraverso le misure prevenzionali esistenti e in via di miglioramento]

C. "Reati 231 a rischio non rilevabile di commissione

(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) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

(9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

(10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]

(11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

(15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

(16) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]

(17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]

(18) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

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

[trattasi di fattispecie che, all'esito della mappatura e in via generale, non presentano fattori di rischio connessi alla natura ed alla tipologia dell'attività della Federazione].

## 5 I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO

### 5.1 Gli organi direttivi

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

Gli organi istituzionali di FederlegnoArredo sono:

- Assemblea dei soci: "è costituita dai rappresentanti di tutte le imprese associate..". Essa rappresenta l'organo di base della Federazione e determina gli indirizzi e le direttive di massima dell'attività della Federazione.

Tra i suoi compiti si ricordano: l'elezione del Presidente e della sua squadra di Vice Presidenti; l'elezione dei rappresentanti generali del Consiglio Generale; l'approvazione del bilancio e delle delibera contributiva. I voti in assemblea sono assegnati in base ai contributi versati;

- Consiglio Generale: prima chiamato Giunta, rappresenta l'organo direttivo allargato della Federazione e cura il conseguimento dei fini statuari;
- Consiglio di Presidenza: è composto dal Presidente, dai Vice Presidenti scelti su proposta del Presidente, da quattro membri eletti dal Consiglio Generali e dall'ultimo past-President. Nella composizione dell'organo è garantita la rappresentatività di tutte le associazioni statutarie della Federazione. Rappresenta l'organo esecutivo della Federazione ed assicura il coordinamento a livello presidenziale;
- Presidente: viene eletto dall'Assemblea, su proposta del Consiglio Generale ogni quadriennio. Egli rappresenta legalmente la Federazione di fronte ai terzi e in giudizio;
- Vice Presidenti: è la squadra dei sette scelta dal Presidente. Nella scelta dei sette, il Presidente potrà individuare un solo esponente per associazione. Affiancano il Presidente nella realizzazione del programma di attività, nella conduzione e nella rappresentanza della Federazione;

Lo Statuto prevede anche la figura del Direttore Generale: viene nominato e revocato dal Consiglio di Presidenza, è responsabile del funzionamento della struttura interna e dirige tutte le attività, assicurandone il coordinamento;

### 5.2 Gli organi di controllo

Sono previsti per Statuto due organi di controllo interni:

- I Proviviri: organo deputato alla risoluzione delle controversie tra associati o tra questi ultimi e la Federazione, composto da sei membri eletti dall'Assemblea, tre dei quali formano parte del Collegio Speciale dei Proviviri;
- Collegio dei Revisori Contabili: composto da tre revisori effettivi e due supplenti, ha il compito di vigilare sull'andamento della gestione economica e finanziaria della Federazione.

### 5.3 La Carta dei Valori

FederlegnoArredo ha adottato una Carta dei Valori condivisa e rispettata da tutte le imprese associate. Il documento costituisce una piattaforma di principi e di comportamenti eticamente rilevanti ed ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali la si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

La Federazione, con senso di responsabilità e coscienza associativa, si pone l'obiettivo di contrastare tutti quei soggetti che operano senza rispettare i principi di trasparenza e correttezza.

I principi e le regole comportamentali fissate nella Carta dei Valori fanno parte integrante del Codice Etico ex D.lgs n. 231/0:

- **RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI**: Gli associati s'impegnano ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti, così come delle norme interne alla Federazione, applicabili allo svolgimento del proprio ruolo associativo che svolgeranno con cura, integrità e nel pieno rispetto delle regole. I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le organizzazioni politiche e sindacali, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, integrità, professionalità e piena collaborazione;
- **INTEGRITÀ**: Nello svolgimento delle proprie attività, ciascun associato è tenuto ad una condotta ispirata all'integrità morale e alla trasparenza, alla professionalità, nonché ai valori di onestà, correttezza e buona fede;
- **FISCALITÀ**: FederlegnoArredo e gli associati rispettano la normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri in cui operano, e si impegnano a comunicare tempestivamente le informazioni richieste dalla legge, al fine di garantire la corretta determinazione delle imposte. FederlegnoArredo è impegnata nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e condanna ogni comportamento da parte degli associati volto all'alterazione dei propri bilanci e al non rispetto della normativa fiscale;
- **TUTELA DI MARCHI, BREVETTI E OPERE DELL'INGEGNERIA**: FederlegnoArredo è contraria a condotte espressamente volte all'alterazione, alla contraffazione di marchi o segni distintivi e di disegni e modelli nazionali od esteri. FederlegnoArredo stigmatizza altresì

ogni condotta volta a produrre e/o commercializzare prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi alterati o contraffatti, nonché la commercializzazione di prodotti con marchi o segni distintivi ingannevoli sull'origine o la qualità del prodotto. FederlegnoArredo è contraria inoltre a comportamenti e/o atti di concorrenza sleale, censurando in tal senso qualunque fenomeno tendente alla copia e imitazione di prodotti di un concorrente. Gli associati si impegnano a rispettare i principi della proprietà intellettuale ed industriale sia nel loro ruolo di imprenditori che come associati. Si impegnano altresì, e unitamente a FederlegnoArredo, nella lotta alla contraffazione, operando nel pieno rispetto della normativa italiana, europea ed internazionale;

- **CONCORRENZA e LOTTA ALLA CORRUZIONE:** FederlegnoArredo sviluppa le proprie attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori. FederlegnoArredo aderisce alle leggi ed alle norme applicabili in materia di concorrenza, riconoscendo l'importanza di valori di correttezza, integrità e trasparenza nello svolgimento della vita associativa e aziendale. Gli associati, consapevoli dell'importanza delle norme e delle politiche applicabili in materia di concorrenza, si uniformano a tali principi e si impegnano a non porre in essere atti concorrenziali realizzati con violenza o minaccia o in qualsiasi modo consumati in violazione della legge, delle regole e delle procedure di comportamento interne, in quanto non tollerati;
- **SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI:** FederlegnoArredo ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, al fine di prevenire qualsivoglia rischio per la sicurezza e per la salute dei lavoratori;
- **TUTELA DELL'AMBIENTE:** FederlegnoArredo è sensibile e impegnata nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, anche gli associati si impegnano ad orientare le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia;
- **ANTIRICICLAGGIO:** FederlegnoArredo esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane ed estere. Gli associati si impegnano ad applicare tali principi e a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza;
- **RAPPORTI CON I CLIENTI, FORNITORI, CONSULENTI E CONCORRENTI:** FederlegnoArredo imposta i rapporti con clienti, fornitori, consulenti e concorrenti esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole e si impegna a rispettare i termini di pagamento previsti

contrattualmente e determinati dalle direttive di legge in materia. Gli associati, uniformandosi a tali principi, si impegnano a non porre in essere alcuna pratica commerciale ingannevole, fuorviante, fraudolenta o sleale.

#### **5.4 Le procedure operative e gli altri documenti di gestione del rischio**

La Federazione svolge la propria attività nel rispetto delle procedure emanate e che sono vigenti anche per le società del Gruppo Federlegno al fine di assicurare una uniformità di indirizzo, un coordinamento delle funzioni ed un più efficace perseguimento dell'interesse dell'Associazione e dei suoi associati.

La Federazione è dotata:

- organigramma;
- Manuale delle procedure del Gruppo
- procedura per il settore amministrativo-finanziario;
- procedura per il settore affari legali;
- Manuale della Qualità UNI EN ISO 9001/2008 (per l'Ufficio Formazione);
- "protocolli 231"
- circolari interne nelle materie rilevanti ex D.lgs 231/01
- Documento di valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs 81/08;
- Documento Programmatico per la Sicurezza ex D. Lgs. 196/03.

## **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 Federazione ha identificato, fatti propri e adottato nel Codice Etico e nella Carta dei Valori 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 che a quelle colpose, assicurando il rispetto dei parametri di eticità previsti.

Rispetto ai reati dolosi, il Codice Etico della Federazione:

- 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 Federazione, 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 e 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 231

La Federazione 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.

Tutte le procedure e le disposizioni organizzative e gestionali interne devono essere rispettose dei principi di controllo e delle indicazioni contenute nei Protocolli emessi dalla Federazione.

La Federazione ha adottato ed applica i seguenti Protocolli:

- “regole di comportamento nei rapporti con la pubblica amministrazione”;

- “regole per la gestione del rapporto con i consulenti e professionisti esterni in contatto con la pubblica amministrazione”
- “regole di comportamento in materia di prevenzione dei delitti informatici”
- “regole di comportamento in materia di prevenzione dei reati societari”
- “regole in materia di gestione degli omaggi”
- “regole in materia di selezione e gestione del personale”
- “regole per la gestione dei rapporti commerciali”
- “regole di comportamento per la prevenzione dei delitti in materia di tutela del diritto di autore”

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

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

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 FederlegnoArredo è dotata di un Organismo di Vigilanza e Controllo (da qui in poi anche "OdV" o "Organismo di Vigilanza") in composizione collegiale che riferisce al Consiglio di Presidenza, tenendo come riferimento, nella strutturazione e nella attribuzione delle competenze dell'organismo, le Linee Guida di Confindustria.

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

L'Organismo viene scelto 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.

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con i membri del Consiglio di Presidenza e del Consiglio Generale, né tantomeno essere legati alla Federazione da interessi economici rilevanti: devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

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

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

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'azione dell'Organo 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 FederlegnoArredo.

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, anche sentito il Consiglio di Presidenza, si potrà anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative di FederlegnoArredo. 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, Consiglio di Presidenza provvede tempestivamente alla nomina del sostituto del componente decaduto, nel rispetto del principio informatore della scelta in precedenza indicato, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono in qualunque tempo revocabili per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Presidenza che deve provvedere tempestivamente alla 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 Consiglio di Presidenza 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 Presidenza 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;
- 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 Federazione 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 Federazione 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;
- 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 che, più in generale, sono 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 ([odv@federlegnoarredo.it](mailto:odv@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 calunniose.

#### **8.5 I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Federazione**

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Presidenza 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 Presidenza, 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 Presidenza.

## **9 LA DIFFUSIONE E LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO**

### **9.1 La diffusione del Modello**

FederlegnoArredo, 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 di FederlegnoArredo 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 della Federazione.

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 dalla Federazione. FederlegnoArredo provvede a concordare con i partner commerciali di riferimento 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 al momento dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello, attraverso momenti dedicati comuni e per singoli settori dell'ente;
- 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.

## 10 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 10.1 Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) 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

FederlegnoArredo ha adottato 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 di FederlegnoArredo, 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 FederlegnoArredo.

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 FederlegnoArredo, 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 da FederlegnoArredo.
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 da FederlegnoArredo.
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 a FederlegnoArredo,

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 da FederlegnoArredo, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della stessa e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Federazione 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 di FederlegnoArredo delle misure previste dal D.Lgs. 231/01; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Federazione 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 FederlegnoArredo 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 federazione nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

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 dalle 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.

E' 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.

FederlegnoArredo 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, FederlegnoArredo 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 federali**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Presidenza o degli altri organi federali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Presidenza. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Associati, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **10.5 Le misure nei confronti dei Revisori Contabili e dei Probiviri**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Revisori Contabili o dei Probiviri, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri dei rispettivi Collegi e il Consiglio di Presidenza.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto di FederlegnoArredo e dal Regolamento di attuazione, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Associati, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **10.6 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 Federazione.