

FederlegnoArredo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231

Parte generale

AGGIORNAMENTO 2024

SOMMARIO

1	FEDERLEGNOARREDO	4
1.1	Profili generali.....	4
1.2	Le articolazioni merceologiche.....	5
2	L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01	7
2.1	Introduzione	7
2.2	I reati previsti dal D. Lgs. 231/01: i “reati presupposto”.....	7
2.3	I criteri di imputazione della responsabilità	8
2.4	Le sanzioni irrogabili all'ente.....	10
3	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI FEDERLEGNOARREDO	11
3.1	L'articolazione del Modello Organizzativo	11
3.2	I destinatari del Modello Organizzativo	12
3.3	La mappatura delle “aree sensibili” e i “reati 231”	12
4	I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO	14
4.1	Gli organi direttivi.....	14
4.2	Gli organi di controllo	14
4.3	La Carta dei Valori	14
4.4	I “Protocolli 231” e gli altri presidi per la gestione del rischio.....	16
5	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	17
6	IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	18
7	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	19
7.1	La nomina, la composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.....	19
7.2	I compiti	20
7.3	I poteri.....	21
7.4	I flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	21

7.5	Whistleblowing	22
7.6	I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Federazione	23
8	LA DIVULGAZIONE E DIFFUSIONE - FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	24
8.1	La divulgazione e diffusione del Modello	24
8.2	La formazione del personale.....	24
9	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	25
9.1	Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio	25
9.2	Le misure nei confronti del personale dipendente	25
9.3	Le misure nei confronti dei Dirigenti.....	28
9.4	Le misure nei confronti dei componenti degli organi federali.....	28
9.5	Le misure nei confronti dei Revisori Contabili e dei Probiviri	28
9.6	Le misure nei confronti di altri Destinatari.....	28
10	ALLEGATI.....	29

1 FEDERLEGNOARREDO

1.1 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**” o “**FLA**” è una associazione di categoria, 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, nel rispetto dei principi statutari, 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.

Nello specifico si adopera per:

- tutelare in ogni campo gli interessi generali dell’industria italiana del legno, del sughero, del mobile, dell’illuminazione e dell’arredamento, rappresentandola nei confronti delle Istituzioni, delle Amministrazioni e delle Organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali, nazionali, comunitarie ed internazionali e di altre componenti della società;
- concorrere a promuovere coscienza, valori sociali e civili, nella società e presso gli imprenditori, comportamenti propri della imprenditorialità nel contesto di una libera attività in sviluppo, spirito e forme di collaborazione fra le imprese esercenti l’industria del legno, del sughero, del mobile, dell’illuminazione e dell’arredamento nel quadro degli interessi della categoria ed anche nell’interesse generale della produzione industriale italiana;
- favorire lo sviluppo tecnico ed economico delle imprese federate, promuovendo ricerche, studi, dibattiti, convegni su temi economici e sociali, su istituzioni di generale interesse nazionale ed internazionale e su argomenti diretti al perfezionamento della produzione, garantendo l’origine, la natura e la qualità della stessa anche attraverso l’eventuale istituzione, ai sensi di legge, di appositi marchi di qualità collettivi;
- promuovere, svolgere iniziative e coordinare quelle che fossero prese nelle sedi territoriali per la formazione professionale, l’istruzione tecnica e l’assistenza dei lavoratori, ai fini del migliore rendimento del lavoro e della sua tutela sociale;
- tutelare le imprese associate nella gestione delle situazioni connesse ai rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda i rapporti con le Organizzazioni dei lavoratori, sia a livello politico per gli sviluppi della legislazione sociale e del lavoro;
- raccogliere ed elaborare elementi, notizie e dati riguardanti la situazione economica e produttiva, le condizioni e l’attività delle industrie rappresentate, promuovendo all’uopo anche la necessaria informativa, al fine di monitorare costantemente il settore;
- rivolgere il proprio impegno alla promozione della filiera come strumento di politica industriale, concretizzandola in momenti ed attività diverse quali mostre e fiere specializzate - di cui può assumere l’egida o il patrocinio - nonché promuovere consorzi di imprese;

- assicurare alle imprese associate servizi adeguati alle realtà economiche, produttive, sociali e di mercato in cui operano, anche attraverso la costituzione di - ovvero l'assunzione di partecipazioni in - società ed enti.

FederlegnoArredo partecipa al processo di sviluppo della società italiana, contribuendo all'affermazione di un sistema imprenditoriale innovativo, internazionalizzato, sostenibile, capace di promuovere la crescita economica, sociale, civile e culturale del Paese. Orienta ed ispira i propri comportamenti organizzativi e le proprie modalità di funzionamento al Codice Etico e dei valori associativi di Confindustria.

La Federazione ispira e conforma la propria attività ai principi ed ai comportamenti etici indicati nella “*Carta dei Valori*” che viene condivisa e rispettata da tutte le imprese associate e da quelle che aspirano a diventare tali ed ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali FederlegnoArredo si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

1.2 Le articolazioni merceologiche

Nella Federazione svolgono un ruolo decisivo le articolazioni merceologiche in forma abbreviata “Associazioni”, che rappresentano le diverse aree merceologiche della filiera legno-arredo. Nello specifico; (i) informano gli associati sui temi di attualità del settore; (ii) partecipano alle attività delle Associazioni europee di riferimento; (iii) aiutano il confronto su tematiche tecniche, economiche e settoriali; (iv) facilitano la partecipazione alle manifestazioni fieristiche di eccellenza.

L'art. 28 dello Statuto disciplina le Associazioni, la cui attività economica, finanziaria e patrimoniale è esercitata per il solo tramite della Federazione.

La Federazione annovera al proprio interno circa 1800 imprese italiane associate – diffuse capillarmente su tutto il territorio nazionale – organizzate in n. 11 Associazioni Statutarie e n. 5 Associazioni non statutarie e di Professionisti.

Le “**Associazioni statutarie**” ad oggi sono:

- per l'Area Arredo
 1. ASSARREDO: è l'Associazione nazionale delle industrie produttrici di mobili, imbottiti, cucine, sistemi per dormire, complementi d'arredo, e arredamenti commerciali
 2. ASSOBAGNO: è l'Associazione che riunisce i principali produttori italiani di arredi per il bagno
 3. ASSOLUCE è l'Associazione che riunisce aziende del settore della illuminazione;
 4. ASSUFFICIO: è l'Associazione che raggruppa aziende produttrici di mobili per ufficio, di pareti attrezzate e sedute;
 5. ASSOTENDE: è l'Associazione che raggruppa le aziende che operano nel settore delle tende e delle schermature solari

6. 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
- Per l'Area Legno
1. ASSOLEGNO: è l'Associazione delle industrie prime lavorazioni e costruzioni in legno
 2. ASSOIMBALLAGGI: è Associazione delle industrie di imballaggi di legno, pallet, sughero e servizi logistici
 3. 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
 4. EDILEGNOARREDO: è l'Associazione delle aziende fabbricanti prodotti per l'edilizia e l'arredo urbano
 5. FEDECOMLEGNO: è l'Associazione degli importatori, dei commercianti e degli Agenti di materia prima legno, derivati e semilavorati

Trasversale all'intera Federazione è il Gruppo Giovani Imprenditori di FederlegnoArredo che raggruppa i giovani imprenditori under 40 presenti nelle imprese associate dell'intera filiera legno-arredo.

Le “**Associazioni non statutarie e di professionisti**” sono

1. ANVIDES (associazione nazionale delle imprese di restauro, stuccatori e verniciatori)
2. ANTIAL (associazione Nazionale Tecnologi, Ingegneri e Architetti del Legno)
3. APIL (associazione dei professionisti dell'illuminazione)
4. APPS (associazione italiana dei professionisti della protezione solare)
5. ASP (aziende storiche parquet)

2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01

2.1 Introduzione

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" o "catalogo dei reati 231"), da parte di soggetti apicali o da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto ha previsto un peculiare sistema di responsabilità a carico all'ente che risponde ai sensi del D.lgs 231/01 di una "colpa di organizzazione" qualora:

- sia commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente (cd. "catalogo dei reati");
- il reato sia stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente (soggetto apicale ovvero soggetto sottoposto all'altrui direzione);
- sia configurabile un interesse o un vantaggio per l'ente derivante dalla commissione del reato da parte della persona fisica.

Per l'accertamento dell'illecito e la conseguente irrogazione delle sanzioni è competente il Giudice Penale: oltre al sistema normativo previsto dal D.lgs n. 231/01 si applicano in quanto compatibili le disposizioni del codice di procedura penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

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).

2.2 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".

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**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) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (**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) 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. 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) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (**Art. 187-quinquies TUF**);
- 13) 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**);
- 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**art. 25-octies.1 D.Lgs 231/01**)
- 16) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 17) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 18) Reati ambientali (**Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 19) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 20) Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 21) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 22) Reati Tributari (**Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 23) Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**);
- 24) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/01**)
- 25) Reati contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01**)
- 26) 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]
- 27) Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

2.3 I criteri di imputazione della responsabilità

In presenza della commissione di uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito ai sensi del Decreto nella misura in cui l'illecito sia attribuibile allo stesso secondo i criteri di imputazione definiti dal Decreto.

Sotto il profilo oggettivo:

- deve trattarsi di reato commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato che il Legislatore individua rispetto a due categorie:
 - ✓ *soggetti in "posizione apicale"*, ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.
 - ✓ *soggetti "subordinati"*, ossia coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali;
- il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività dell'ente o lo stesso deve avere avuto un qualche beneficio dal reato;
- l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente ovvero anche contro l'interesse della società o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

Sotto il profilo soggettivo:

- il reato non è imputabile all'ente se l'ente - prima della commissione del reato – ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, attuando le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.
- in particolare, se il reato è commesso
 - ✓ da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che: *i*) ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231); *ii*) ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli; *iii*) ha provveduto alla predisposizione uno o più canali, in grado anche di garantire la riservatezza del segnalante, che consentano ai destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; *iv*) il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.
 - ✓ da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

2.4 Le sanzioni irrogabili all'ente

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: **a)** sanzioni pecuniarie; **b)** sanzioni interdittive; **c)** confisca; **d)** pubblicazione della sentenza.

a) La sanzione pecuniaria

Quando il Giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria che è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 per importo variabile fra il minimo di €. 258,00 e il massimo di €. 1.549,00 (art. 10 del Decreto).

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: **i)** l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; **ii)** in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione, temporanea o definitiva, 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 che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Possono essere applicate anche *in via cautelare*, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado: **i)** ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; **ii)** ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; **iii)** ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

3 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI FEDERLEGNOARREDO

3.1 L'articolazione del Modello Organizzativo

FederlegnoArredo, in coerenza con il proprio sistema di *governance* e gli standard etici fissati, è dotata di un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza alla disciplina 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 di prevenzioni in essere;
- i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze dell’Organismo di Vigilanza, nonché la predisposizione di appositi canali di segnalazione informativi;
- il sistema sanzionatorio che prevede misure sanzionatorie.

II. Parte Speciale

✓ che descrive:

- i Protocolli 231
- III. **Codice Etico**
- IV. **Allegati**
- a) organigramma
 - b) “catalogo dei reati 231”
 - c) Procedura “whistleblowing”

Attraverso l’aggiornamento dell’originario Modello, la Federazione ha inteso adeguare il proprio principale strumento di prevenzione degli illeciti in considerazione (i) delle mutate caratteristiche organizzative, (ii) delle novità introdotte nel “catalogo dei reati 231” e (iii) della scelta dei vertici apicali di implementare le misure di prevenzione ai fini di un miglior perseguimento dei propri scopi e di quelli degli associati.

3.2 I destinatari del Modello Organizzativo

Il Modello adottato da FederlegnoArredo si rivolge a tutto il personale della Federazione, anche in relazione a specifiche o singole attività.

Il Modello opera anche nei confronti di tutti i membri del Consiglio di Presidenza, del Consiglio Generale, del Collegio dei Revisori dei Conti, dei Provibiri, del Direttore Generale, 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 di prevenzione vigenti quando trattano o agiscono in nome e per conto di FederlegnoArredo.

Tutti questi soggetti, sia interni che esterni alla Federazione, 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”.

3.3 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, all’implementazione del “catalogo dei reati 231” operato dal Legislatore.

A. “Reati 231” a rischio di commissione

[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 di prevenzione esistenti e in via di miglioramento]

- 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);

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- 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);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001).

4 I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO

4.1 Gli organi direttivi

La Federazione è diretta da una serie di organismi la cui operatività, oltre che dalla normativa di riferimento, è precisamente regolata da norme statutarie e regolamentari 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 dei Vice Presidenti; l'approvazione del bilancio e delle delibera contributiva. I voti in assemblea sono assegnati in base ai contributi versati;
- **Consiglio Generale**: rappresenta l'organo direttivo allargato della Federazione e cura il conseguimento dei fini statutari;
- **Consiglio di Presidenza**: è composto dal Presidente, dai Vice Presidenti scelti su proposta del Presidente, da quattro membri eletti dal Consiglio Generale. 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;
- **Direttore Generale**: è una figura prevista dallo Statuto e viene nominato e revocato dal Consiglio di Presidenza; è responsabile del funzionamento della struttura interna e dirige tutte le attività, assicurandone il coordinamento.

4.2 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.

4.3 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'INGEGNERO:** 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.

4.4 I “Protocolli 231” e gli altri presidi per la gestione del rischio

La Federazione svolge la propria attività nel rispetto delle procedure emanate e che sono vigenti anche per le società controllate, direttamente o indirettamente, da FederlegnoArredo 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:

- Statuto e Regolamento di attuazione dello Statuto della Federazione;
- Statuto e Regolamento di attuazione dello Statuto per ciascuna delle Associazioni;
- organigramma funzionale;
- “protocolli 231”:
 - ✓ rapporti con la pubblica amministrazione
 - ✓ rassegna stampa e rapporti con agenzie esterne
 - ✓ sponsorizzazioni e liberalità ad associazioni ed enti
 - ✓ salute e sicurezza sul lavoro
 - ✓ approvvigionamenti
 - ✓ gestione del personale
 - ✓ regole per il controllo di gestione amministrativo-contabile
 - ✓ gestione della fiscalità
 - ✓ regole in materia di gestione delle operazioni straordinari
 - ✓ gestione degli omaggi e spese di rappresentanza
 - ✓ prevenzione dei delitti informatici, sicurezza informatica e gestione dei sistemi informativi
- Sistema di segnalazione whistleblowing
- Misure organizzative e procedurali in materia di sicurezza sul lavoro e dei lavoratori – D.lgs 81/08;
- Documento Programmatico per la Sicurezza ex D. Lgs. 196/03.

5 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 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.), per un verso promuovendo e, per altro verso, vietando determinati comportamenti 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 ed è strutturato in tre sezioni: Carta dei valori e dei principi; Carta degli impegni (nei confronti degli Stakeholder); Codice di condotta.

Le previsioni del Codice Etico operano avendo come ambito di riferimento il sistema della Federazione nel suo complesso, le Associazioni Statutarie e le Associazioni non statutarie e di Professionisti, gli imprenditori associati, gli imprenditori che rivestono incarichi associativi, nonché gli imprenditori che rappresentano il sistema in organismi esterni.

6 IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Per la Federazione è rilevante mantenere una relazione costante e solida con i propri stakeholder, al fine di coglierne le esigenze in modo proattivo e garantire la soddisfazione delle loro aspettative. In questo senso si inserisce anche il Bilancio di Sostenibilità, come canale di dialogo privilegiato mediante il quale la Federazione rendiconta le performance di sostenibilità realizzate.

In relazione alla sostenibilità, il processo di coinvolgimento degli stakeholder - definiti come organizzazioni o individui che hanno uno o più interessi nelle decisioni o nelle attività di un'organizzazione - consente di apprendere dalle esperienze passate con l'intento di anticipare l'insorgere di eventuali criticità e implementare azioni per promuovere un cambiamento positivo all'interno e all'esterno della Federazione.

FederlegnoArredo intende consolidare e rafforzare il rapporto di fiducia con gli stakeholder, pertanto ha proceduto alla mappatura delle loro principali categorie con le quali interagisce quotidianamente, contribuendo e influenzando, in modo differente, il suo operato.

Sono state effettuate una serie di valutazioni interne che hanno portato a identificare, analizzare, prioritizzare e infine coinvolgere le categorie mappate, ritenute fondamentali nel processo di sostenibilità di FederlegnoArredo.

In particolare, il sistema di relazioni della Federazione coinvolge i gruppi di seguito riportati:

- imprese associate;
- dipendenti;
- comunità;
- università e centri di ricerca;
- istituzioni;
- fornitori;
- media;
- associazioni esterne.

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

7.1 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 tre anni ed il mandato può essere rinnovato. Sono possibili incarichi per periodi più brevi.

L'Organismo viene scelto tra soggetti 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. 2387 c.c.

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.

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.

7.2 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;
- raccogliere e gestire le segnalazioni pervenute tramite i canali informativi "dedicati", ivi compreso il sistema di whistleblowing, ovvero anche mediante altre forme di comunicazione;
- 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.

7.3 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 in caso di accertate violazioni del Modello.

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

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'OdV. L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'OdV debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Federazione;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (ASL, ARPA, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Federazione, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali o da terzi incaricati dalla Federazione nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Federazione.

I flussi informativi possono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza sia a mezzo posta ordinaria all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza FederlegnoArredo
Foro Buonaparte n. 65, Milano (MI), 20121

sia a mezzo posta elettronica all'indirizzo:

odvfla@federlegnoarredo.it

L'OdV assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia/informazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

7.5 Whistleblowing

L'art. 6 comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società debba prevedere canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "procedura per la gestione delle segnalazioni" adottata dalla Società al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Le segnalazioni, sia in forma scritta che orale, possono essere effettuate a mezzo di piattaforma informatica che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; la piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://whistleblowingfla.federlegnoarredo.it/#/>

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023. La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art.3 del D.Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso o diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo Par. 8 "Il sistema disciplinare e sanzionatorio", nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura *whistleblowing* non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

7.6 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.

8 LA DIVULGAZIONE E DIFFUSIONE - FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1 La divulgazione e diffusione del Modello

FederlegnoArredo si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è divulgato, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione e comprensione del Modello da parte del personale: il Modello è tenuto a disposizione in apposita sezione del sistema informatico aziendale, accessibile a tutti i destinatari

La Federazione, inoltre, si impegna a garantire la diffusione dell'esistenza del Modello ai Terzi con cui intrattiene rapporti.

Ai Dipendenti e ai Consulenti, e in seguito ai nuovi Dipendenti e Consulenti, viene chiesto di firmare una dichiarazione in cui attestino di aver preso visione ed essere a conoscenza del Modello e dei suoi contenuti.

Nei contratti con i Terzi è prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

8.2 La formazione del personale

La Federazione si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva e perdurante conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi associativi.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

FederlegnoArredo adotta misure idonee a verificare l'effettiva partecipazione ai corsi di formazione: tutti i dipendenti e i membri degli organi associativi sono obbligati a partecipare alla formazione sul Decreto e sul Modello.

La formazione viene erogata attraverso un programma periodico di aggiornamento, oltre che in particolari evenienze connesse a rilevanti modifiche societarie ovvero ad importanti sviluppi normativi che impongano una tempestiva attività di formazione.

9 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

9.1 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.

Il sistema disciplinare è, altresì, conforme ai dettami previsti dal D.Lgs. 24/2023. È fatto divieto alla Federazione, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerti che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Federazione, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello.

9.2 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 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, la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*; la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave 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 dalla Federazione.
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 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 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.

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.

9.3 Le misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela del *whistleblower* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, 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.

9.4 Le misure nei confronti dei componenti degli organi federali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, della violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*, della presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate 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.

9.5 Le misure nei confronti dei Revisori Contabili e dei Probiviri

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o della violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*, della presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate, 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.

9.6 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.

10 ALLEGATI

- a) Organigramma
- b) Catalogo dei reati 231
- c) Procedura whistleblowing