

FEDERLEGNO ARREDO EVENTI S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Parte generale

AGGIORNAMENTO SETTEMBRE 2024

Sommario

1	FEDERLEGNO ARREDO EVENTI S.p.A.	4
1.1	Profili generali.....	4
2	L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01	5
2.1	Introduzione	5
2.2	I reati previsti dal D. Lgs. 231/01: i “reati presupposto”.....	5
2.3	I criteri di imputazione della responsabilità	6
2.4	Le sanzioni irrogabili all'ente.....	7
3	LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI FEDERLEGNO ARREDO EVENTI.	9
3.1	L'articolazione del Modello Organizzativo	9
3.2	I destinatari del Modello Organizzativo	10
3.3	La mappatura delle “aree sensibili” e i “reati 231”	10
4	I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO	12
4.1	Gli organi direttivi.....	12
4.2	Gli organi di controllo	12
4.3	Principi etici di riferimento.....	12
4.4	I “Protocolli 231” e gli altri presidi per la gestione del rischio.....	13
5	IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	15
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	16
6.1	La nomina, la composizione e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza	16
6.2	I compiti	17
6.3	I poteri.....	17
	I flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	18
6.4	18	
6.5	Whistleblowing.....	18
6.6	I rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Società	19

7	LA DIVULGAZIONE E DIFFUSIONE - FORMAZIONE DEL PERSONALE <i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>	
7.1	La divulgazione e diffusione del Modello	20
7.2	La formazione del personale.....	20
8	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	21
8.1	Le funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio	21
8.2	Le misure nei confronti del personale dipendente	21
8.3	Le misure nei confronti dei Dirigenti.....	24
8.4	Le misure nei confronti dei componenti degli organi societari	24
8.5	Le misure nei confronti del Collegio Sindacale e Revisori dei Conti	24
8.6	Le misure nei confronti di altri Destinatari.....	24
9	ALLEGATI	25

1 FEDERLEGNO ARREDO EVENTI S.p.A.

1.1 Profili generali

Federlegno Arredo Eventi S.p.A. (di seguito, anche solo “Federlegno Arredo Eventi”, “Federlegno”, “FLAE” o la “Società”) con sede legale in Milano, via Foro Buonaparte n. 65, è una società la cui attività principale consiste nel promuovere e organizzare direttamente e indirettamente, tramite società partecipate, mostre e fiere in genere, sia nazionali che internazionali, tra cui, a titolo esemplificativo, il Salone del Mobile.Milano e le rassegne ad esso collegate. L’oggetto sociale comprende anche lo sviluppo 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.

La Società è controllata al 100% da **FederlegnoArredo - Federazione Italiana della Industrie del Legno, del Sughero, del Mobile dell’Illuminazione e dell’Arredamento** (di seguito “FederlegnoArredo” o “FLA”), associazione di categoria che costituisce una componente primaria del sistema della rappresentanza delle industrie italiane del legno, del sughero, del mobile, dell’arredamento e dell’illuminazione, aderente a Confindustria.

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

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

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 dell'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 c.d. "reati presupposto" e sono specificate nell'allegato "Catalogo dei reati 231".

I predetti "reati" presupposto sono riconducibili alle famiglie di reato riportate nel proseguo.

- 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, frode informatica in danno dello Stato, o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24, D.Lgs. 231/2001**);
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001**);
- 3) Delitti di criminalità organizzata (**Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001**);
- 4) Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (**Art. 25, D.Lgs. 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. 231/2001**);
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (**Art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001**);

- 7) Reati societari (**Art. 25-ter, D.Lgs. 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. 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. 231/2001**);
- 11) Reati di abuso di mercato (**Art. 25-sexies, D.Lgs. 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. 231/2001**);
- 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001**);
- 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**Art. 25-octies.1, D.Lgs. 231/2001**);
- 16) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001**);
- 17) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies, D.Lgs. 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. 231/2001**);
- 20) Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies, D.Lgs. 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. 231/2001**);
- 22) Reati Tributari (**Art. 25-quinquedecies, D.Lgs. 231/2001**);
- 23) Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/2001**);
- 24) Reati contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01**)
- 25) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-duodevicies 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 di 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 sentenza di 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 FEDERLEGNO ARREDO EVENTI

3.1 L'articolazione del Modello Organizzativo

Federlegno Arredo Eventi, in coerenza con il proprio sistema di *governance* e gli standard etici fissati, è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza alla disciplina del D.Lgs. 231/01 (di seguito, anche solo il “Modello” o il “Modello 231”).

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 Federlegno Arredo Eventi 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.

Federlegno Arredo Eventi 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 Federlegno Arredo Eventi;
- il sistema dei presidi prevenzionali in essere;
- i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze dell’Organismo di Vigilanza, 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, Federlegno Arredo Eventi ha inteso adeguare il proprio principale strumento di prevenzione degli illeciti 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.

3.2 I destinatari del Modello Organizzativo

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

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

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

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

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.

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

- ✓ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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. 231/2001);
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- ✓ Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. 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. 231/2001);

- ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (25-octies);
- ✓ Reati Tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001).

4 I PRESIDI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI CONTROLLO

4.1 Gli organi direttivi

La Società 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 regolare svolgimento dell'attività sociale, attraverso un sistema di controlli incrociati che permettono una scrupolosa verifica dell'andamento.

Gli organi istituzionali di Federlegno Arredo Eventi sono:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Salone del Mobile.Milano
- Direttore Generale Salone del Mobile.

4.2 Gli organi di controllo

Sono previsti:

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

4.3 Principi etici di riferimento

La Società, con senso di responsabilità e coscienza sociale, si pone l'obiettivo di contrastare tutti quei soggetti che operano senza rispettare i principi di trasparenza e correttezza. Tali principi fanno parte integrante del Codice Etico ex D.Lgs. n. 231/01:

- **RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI:** le funzioni societarie s'impegnano ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti, così come delle norme interne alla Società, applicabili allo svolgimento del proprio ruolo 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 dipendente è tenuto ad una condotta ispirata all'integrità morale e alla trasparenza, alla professionalità, nonché ai valori di onestà, correttezza e buona fede;
- **FISCALITÀ:** Federlegno Arredo Eventi rispetta la normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri in cui operano, e si impegna a comunicare tempestivamente le informazioni richieste dalla legge, al fine di garantire la corretta determinazione delle imposte. Federlegno Arredo Eventi è impegnata nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e condanna ogni comportamento volto al non rispetto della normativa fiscale;
- **TUTELA DI MARCHI, BREVETTI E OPERE DELL'INGEGNO:** Federlegno Arredo Eventi è contraria a condotte espressamente volte all'alterazione, alla contraffazione di marchi o segni distintivi e di disegni e modelli nazionali od esteri. Federlegno Arredo Eventi 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. Federlegno Arredo Eventi 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. Federlegno Arredo Eventi si impegna altresì nella lotta alla contraffazione, operando nel pieno rispetto della normativa italiana, europea ed internazionale;

- **CONCORRENZA e LOTTA ALLA CORRUZIONE:** Federlegno Arredo Eventi sviluppa le proprie attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori. Federlegno Arredo Eventi 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 aziendale.
- **SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI:** Federlegno Arredo Eventi 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:** Federlegno Arredo Eventi è sensibile e impegnata nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, si impegna 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:** Federlegno Arredo Eventi esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane ed estere. La società si impegna 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:** Federlegno Arredo Eventi 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. La società, uniformandosi a tali principi, si impegna 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 Società svolge la propria attività nel rispetto delle procedure emanate al fine di assicurare una uniformità di indirizzo, un coordinamento delle funzioni ed un più efficace perseguimento dell'interesse societario.

La Società è dotata di:

- organigramma funzionale;
- sistema gestionale informatizzato, con relative procedure e suddivisione delle funzioni, per il settore amministrativo-finanziario e per la gestione degli ordini;
- "protocolli 231":
 - ✓ 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 P.A.
 - ✓ regole per il controllo di gestione amministrativo-contabile
 - ✓ regole in materia di gestione della fiscalità
 - ✓ regole in materia di gestione delle operazioni straordinarie

- ✓ regole in materia di approvvigionamento di beni e servizi
 - ✓ regole in materia di selezione e gestione del personale
 - ✓ regole in materia di gestione delle operazioni straordinarie
 - ✓ regole in materia di gestione di partnership e sponsorizzazioni
 - ✓ regole in materia di gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza
 - ✓ regole in materia di prevenzione dei delitti informatici, sicurezza informatica e gestione dei sistemi informativi
 - ✓ regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - ✓ regole per la gestione delle attività commerciali
-
- Sistema di segnalazione *whistleblowing*
 - Misure organizzative e procedurali in materia di sicurezza sul lavoro e dei lavoratori – D.Lgs. 81/08;
 - Regolamento Informatico.

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 Società ha identificato, fatti propri e adottato nel Codice Etico tutta una serie di principi che rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.), 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 fissa una serie di parametri etici comportamentali inderogabili tenendo conto anche della peculiare natura delle diverse fattispecie dei "reati presupposto" e, in particolare:

Con riferimento ai reati dolosi, il Codice:

- 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.

Con riferimento ai reati colposi, il Codice 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.

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

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

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 Federlegno Arredo Eventi è dotata di un Organismo di Vigilanza (in seguito, anche solo "OdV") in composizione collegiale, che riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, se necessario, all'intero Consiglio di Amministrazione.

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

I membri dell'Organismo vengono scelti 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 componenti del Consiglio di Amministrazione, né tantomeno essere legati alla Società 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 Federlegno Arredo Eventi.

L'OdV di Federlegno Arredo Eventi 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 Federlegno Arredo Eventi

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

L'Organismo di Vigilanza, anche sentito il Presidente del Consiglio di Amministrazione, si potrà anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative della Società.

Il venir meno dei requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso, Consiglio di Amministrazione 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 Amministrazione che deve provvedere tempestivamente alla sostituzione, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta più sopra indicato.

6.2 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione 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;
- trasmettere prima dell'Assemblea di approvazione del bilancio di ogni anno al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente i seguenti elementi: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione; il piano delle verifiche per l'anno successivo e la richiesta di stanziamento del budget necessario;
- promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le aree a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- 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.

6.3 I poteri

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

- avere accesso ad ogni documento della Società rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- 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.

6.4 I flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il 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 Società;
- 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 Società, 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 Società 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 Società.

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

Organismo di Vigilanza Federlegno Arredo Eventi S.p.A.
Via Foro Buonaparte n. 65, Milano (MI), 20121

che di posta elettronica all'indirizzo:

odvflae@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.

6.5 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 (c.d. whistleblowing)*” 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://whistleblowingflae.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.

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

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

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- per il Consiglio di Amministrazione, prima dell'Assemblea di approvazione del bilancio di ogni anno, una relazione contenente i seguenti elementi: (i) il piano delle verifiche per l'anno successivo e la richiesta di stanziamento del budget necessario; (ii) un resoconto sull'attività di monitoraggio e verifica svolta nel corso dell'anno; (iii) suggerimenti e/o e osservazioni in merito ad interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni di grave anomalia o carenza del Modello o delle sue regole di funzionamento ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da sottoporre all'esame del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7 LA DIVULGAZIONE E DIFFUSIONE – FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1 La divulgazione e diffusione del Modello

Federlegno Arredo Eventi 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 Società, inoltre, si impegna a garantire la diffusione dell'esistenza del Modello ai Terzi con cui intrattiene rapporti.

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.

7.2 La formazione del personale

La Società 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 societari.

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.

Federlegno Arredo Eventi adotta misure idonee a verificare l'effettiva partecipazione ai corsi di formazione: tutti i dipendenti e i membri degli organi societari 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.

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 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 Società, 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;
- 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 Società) 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 Società, 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.

8.2 Le misure nei confronti del personale dipendente

Federlegno Arredo Eventi 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 Federlegno Arredo Eventi, soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito anche "Contratti di lavoro"):

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

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

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà anticipatamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

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

1. Incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite da Federlegno Arredo Eventi.
2. Incorre nel provvedimento di "**biasimo inflitto per iscritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della "**sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni**" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo a Federlegno Arredo Eventi, 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 Federlegno Arredo Eventi, determinano un danno ancorché potenziale

ai beni della stessa e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società 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 Federlegno Arredo Eventi delle misure previste dal D.Lgs. 231/01; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società 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 Federlegno Arredo Eventi delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, e il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa radicalmente venire meno la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per 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.

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

8.3 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, Federlegno Arredo Eventi provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le seguenti misure disciplinari.

- Lettera di richiamo

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

- Risoluzione del rapporto

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

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

8.4 Le misure nei confronti dei componenti degli organi societari

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 Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio. 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 dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.5 Le misure nei confronti del Collegio Sindacale e Revisori dei Conti

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, da parte di uno o più Sindaci o Revisori dei conti, della violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*; della presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri dei rispettivi Collegi e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.6 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 Società.

9 ALLEGATI

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