

MODELLO 231 E CODICE ETICO

OPUSCOLO INFORMATIVO

sui contenuti principali del D.lgs. 231 ai dipendenti e collaboratori di ILLUMIA e delle altre società facenti parte del Gruppo

CODICE ETICO IN SINTESI

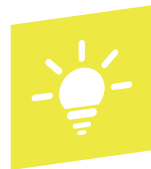
- 1 Creare fiducia e collaborazione nei rapporti con collaboratori, clienti, consulenti e fornitori;
- 2 Adottare l'onestà e la correttezza come criteri di condotta;
- 3 Assicurare imparzialità e pari opportunità (libera concorrenza);
- 4 Garantire trasparenza e completezza nelle informazioni;
- 5 Essere diligenti ed accurati nell'uso delle risorse aziendali;
- 6 Proteggere la riservatezza nelle informazioni aziendali;
- 7 Prevenire i conflitti di interesse ed evitare situazioni di conflitto;
- 8 Ricercare la sicurezza del lavoratore;
- 9 Essere professionali, rispettosi e cortesi;
- 10 Selezionare sponsor e partner in linea con il messaggio etico di ILLUMIA.

MODELLO 231 IN SINTESI

- 1 Non farti ricattare;
- 2 Non indurre a dare o ricevere beni e/o regali;
- 3 Segui le procedure e, qualora siano assenti e/o dubbie, adoperati per evidenziare l'anomalia al tuo responsabile;
- 4 Non fare attività in violazione a quanto richiede la tua mansione;
- 5 Non indurre a sbagliare il tuo responsabile o collega e non mentire sulla realtà dei fatti;
- 6 Non falsificare i documenti;
- 7 Dichiarare il tuo conflitto di interessi nello svolgimento di un'attività legata alla tua mansione;
- 8 Non ostacolare il lavoro del tuo responsabile o collega;
- 9 Non usare informazioni "riservate" a tuo vantaggio;
- 10 Segnala all'ODV ogni pratica ritenuta contraria al Modello Organizzativo.

COSA FA ILLUMIA

PER LA 231



ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

Definiti principi e regole, il “Modello 231” deve essere comunicato e condiviso perché soltanto un’informazione accurata e la comprensione da parte di tutti possono garantire l’efficacia del Modello stesso e l’esonero da responsabilità della “Società” nel suo complesso.

ILLUMIA ha previsto un articolato sistema di divulgazione delle informazioni per:

- illustrare il Modello, nell’area dedicata nell’intranet aziendale e mediante pubblicazione sul sito;
- introdurre e pubblicare il canale e-mail e fisico per inoltrare segnalazioni;
- fornire le copie cartacee del modello presso l’ufficio legale Tremagi S.r.l.;
- coinvolgere sulla 231 gradualmente gli interlocutori esterni;
- inserire nei contratti con i terzi la clausola di risoluzione del rapporto per mancato rispetto delle regole previste.



PROGRAMMA DI PRE-INFORMAZIONE

I programmi di informazione e formazione (teorica e tecnica) interessano, a diversi livelli, tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori commerciali delle società del Gruppo cui è applicato il Modello, ma si differenziano in base agli argomenti trattati, sia sulla parte generale che specifica.

ILLUMIA metterà a disposizione di tutti i dipendenti una formazione e-learning, mentre per le figure apicali o che svolgono attività particolarmente sensibili è stata prevista anche una formazione in aula. L’obiettivo basilare dell’attività di formazione è quello di fornire indicazioni pratiche, che garantiscano il rispetto dei principi previsti dalla legge e dai regolamenti aziendali, nonché che abbiano come obiettivo la prevenzione dei reati.



CONTROLLO E MONITORAGGIO

Il Progetto 231 è un “modello aperto”, cioè soggetto a continue modifiche, sia per l’evoluzione della normativa, che per la necessità di un sistematico adeguamento al contesto operativo di riferimento. L’Organismo di Vigilanza ha proprio il compito di attuare le modifiche necessarie a correggere ogni inadeguatezza riscontrata.

ILLUMIA ritiene importante che tutti siano in grado di segnalare tempestivamente le situazioni di criticità, affinché il Modello organizzativo possa essere immediatamente aggiornato mediante i canali di comunicazione indicati nel presente opuscolo.

I medesimi canali potranno essere utilizzati anche per:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi e aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- eventuali comunicazioni della Società di Revisione e/o Sindaci riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.



SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello 231 si prefigura come un insieme di regole e disposizioni la cui violazione prevede l’applicazione di sanzioni.

ILLUMIA ha previsto al Paragrafo 9 del Modello un Sistema Disciplinare tale per cui le eventuali sanzioni risultano applicabili anche nei confronti:

- dei dipendenti;
- di partner commerciali, consulenti, collaboratori;
- amministratori e dirigenti.

L’eventuale adozione dei provvedimenti disciplinari sarà effettuata, per i dipendenti, nel rispetto delle norme contenute nell’art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali altre normative speciali. Per gli altri soggetti verranno valutate opportune iniziative in armonia con le normative vigenti.



ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- vigilanza sul funzionamento del modello;
- verifica dell’osservanza del Modello;
- cura dell’aggiornamento, quando necessario.

L’Organismo di Vigilanza di ILLUMIA:

1. ha libero accesso a tutte le funzioni della Società al fine di ottenere ogni informazione necessaria;
2. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale;
3. si avvale della collaborazione di tutte le funzioni della Società nello svolgimento dei propri compiti.



SISTEMA ORGANIZZATIVO

La definizione di questo modello di regole ha un impatto importante e sano sia sull’organizzazione aziendale che sul comportamento delle singole persone: in questo senso la normativa 231 spinge azienda e persone ad accrescere congiuntamente la cultura della prevenzione e della responsabilità.

ILLUMIA, attraverso la formalizzazione di compiti, la definizione precisa delle responsabilità e la creazione di linee di dipendenza funzionale (responsabile/subordinato) sta creando un Sistema di procedure che definisce formalmente le modalità di svolgimento delle attività, i punti di controllo e la ripartizione dei compiti.

Il **Modello 231** è un **Modello di Organizzazione e Gestione** finalizzato alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs 231/01 da parte dei dipendenti, nonché di coloro che hanno relazioni a vario titolo con ILLUMIA.

Il Modello descrive e norma:

- il nostro modo di agire;
- fissa il rispetto di leggi e regole esterne ed interne;
- definisce il nostro modo di agire nei confronti dei nostri clienti, fornitori, azionisti, della Pubblica Amministrazione, dei dipendenti e, in generale, di tutti coloro che possono essere influenzati o avere un interesse nella nostra società.

L'adozione di un Modello 231 esonera la Società dall'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231, ma soltanto a patto che il Modello impedisca efficacemente la commissione dei reati citati, salvo l'elusione fraudolenta del Modello stesso.

Il Modello è composto da una Parte Generale e diverse Parti Speciali.

Nella **Parte Generale** troviamo:

- la descrizione del Modello;
- l'ambito legislativo da cui deriva;
- le ragioni per l'adozione del Modello;
- cenni generali sul Codice Etico, sull'Organismo di Vigilanza (OdV), sulla formazione ed informazione, sul Sistema Disciplinare.

Nelle **Parti Speciali** troviamo la descrizione delle singole condotte che occorre assumere per evitare la commissione dei reati individuati da ILLUMIA.

L'**Organismo di Vigilanza** è quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello, di coglierne eventuali inefficienze e di aggiornarlo in seguito a modifiche normative od organizzative; contribuisce all'organizzazione dell'informazione e alla formazione e ha un obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il **Codice Etico** racchiude tutti i principi etici ai quali ILLUMIA ispira la propria attività e che vorrebbe connotassero le proprie relazioni interne ed esterne. Il **Comitato Etico** assicura il rispetto degli stessi e il loro eventuale aggiornamento.

Perché è importante che tutti rispettino il Modello 231?

- per contribuire a prevenire la commissione dei reati, in particolare quelli elencati nel d.lgs 231/01;
- per tutelare l'immagine, gli interessi e l'integrità della nostra azienda, e quindi di noi stessi, dei nostri colleghi, delle nostre famiglie;
- per ridurre il rischio di incorrere in provvedimenti e sanzioni, anche di carattere penale, a proprio carico e a carico dell'azienda.