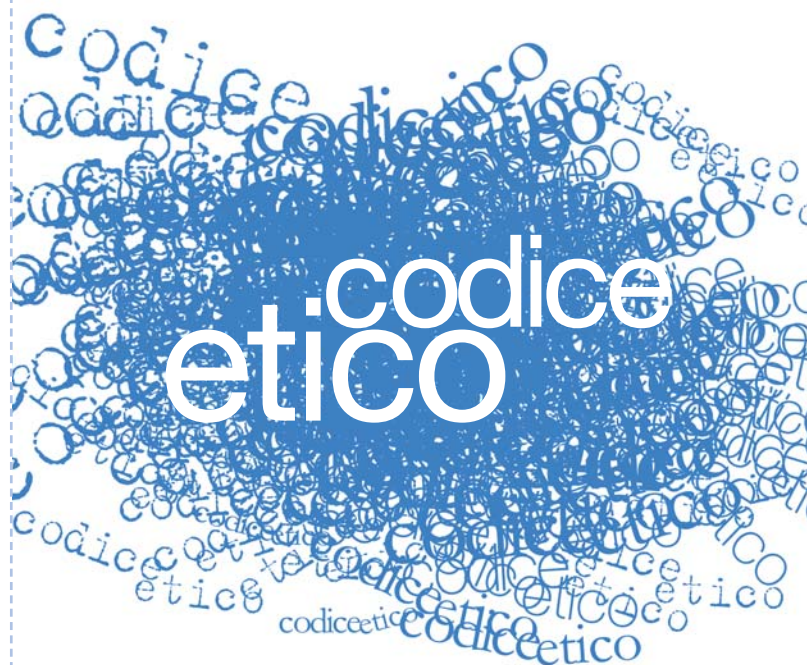


codice etico

Il presente Codice Etico fornisce i principi e le regole generali alle quali le Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS intendono attenersi nel normale svolgimento delle proprie attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Cinecittà Studios S.p.A.
Via Tuscolana, 1055 | 00173 Roma
Tel. +39 06 7229 31

CINECITTÀ'
STUDIOS



PRINCIPI, REGOLE E IMPEGNI
PER LA RESPONSABILITÀ
ETICA DELLE ATTIVITÀ.

CINECITTÀ'
STUDIOS

Definizioni

Codice Etico o Codice: insieme di principi e di regole generali che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali;

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

Organismo di Vigilanza o O.d.V.: organismo interno, previsto dal D.Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento.

1	Introduzione	5
1.1	La Mission del Gruppo Cinecittà Studios	5
1.2	Impegno verso i portatori di interesse	6
1.3	Comportamenti non etici	6
1.4	Obiettivi del Codice Etico	7
1.5	Ambito di applicazione del Codice Etico	7
2	Principi generali	8
2.1	Rispetto della persona	8
2.2	Sostenibilità ambientale	9
2.3	Sicurezza nei luoghi di lavoro	9
2.4	Equità e imparzialità	10
2.5	Legalità/Onestà	11
2.6	Valore dei collaboratori/dipendenti	11
2.7	Trasparenza	11
2.8	Riservatezza	12
3	Criteri di condotta	13
3.1	Criteri di condotta delle risorse umane	13
3.2	Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni	17
3.3	Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori	18
3.4	Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti	20
3.5	Criteri di condotta nella gestione delle informazioni	20
4	Applicazione del Codice etico	12





PRINCIPI, REGOLE E IMPEGNI
PER LA RESPONSABILITÀ
ETICA DELLE ATTIVITÀ.

Il presente Codice Etico fornisce i principi e le regole generali alle quali le Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS intendono attenersi nel normale svolgimento delle proprie attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle Società del Gruppo (nel seguito anche "Società") rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (azionisti, clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori, consulenti, istituzioni, collettività). Il Codice fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono avvalorare i processi decisionali aziendali ed orientare i comportamenti delle singole Società componenti il Gruppo Cinecittà Studios.

Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore, consulente è tenuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Società, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

CINECITTÀ STUDIOS S.p.A., in qualità di capogruppo, si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti ed alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Società può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

1.1 La Mission del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS

CINECITTÀ STUDIOS S.p.A., anche attraverso le proprie Società controllate, è, oggi, la più grande struttura cinematografica europea dotata di tutte le attrezzature tecniche e professionali per la realizzazione di film, fiction, spot pubblicitari e videoclip con un ciclo completo per la produzione, l'edizione e gli effetti speciali.

Gli Studios dispongono di:

- tre centri produttivi;
- un totale di venticinque teatri di posa e connessi back lot;
- servizi (interni) di costruzioni scenografiche e noleggio mezzi tecnici di ripresa;

tutti i servizi di Post Produzione, con le più moderne tecnologie. CINECITTÀ STUDIOS, anche tramite le proprie Società controllate, offre, in particolare, alla propria clientela i seguenti servizi:

- Teatri di posa acusticamente isolati, dotati di climatizzazione, potenti e sicuri impianti elettrici e di illuminazione, graticci, passerelle e botole impermeabili per gli effetti scenici;
- Locations di diverso genere, backlot (Studios di Cinecittà, Studi di Papigno);
- Costruzione scenografiche;
- Noleggio dei mezzi tecnici di ripresa (macchine da presa tradizionali e digitali, carrelli, Dollies, camera cranes, testate remotate, parco lampade, ecc.);
- Servizi connessi al Laboratorio Sviluppo e Stampa con la funzione di far prendere vita e colore alle immagini impresse su pellicola;
- Servizi connessi relativi alla Post Produzione Digitale attraverso un nuovo padiglione interamente dedicato al digitale, Cinecittà Digital Factory, struttura che associa talenti e tecnologie al servizio di un mercato cinematografico sempre più in evoluzione;
- Servizi connessi alla Post Produzione audio con specifico riferimento a: doppiaggio, colonne sonore, sale mixage;
- Organizzazione di eventi “chiavi in mano”, mediante la gestione della manifestazione in tutti i suoi aspetti, da quello puramente spettacolare a quello logistico (es. meeting, convention ed eventi, in aggiunta ai tradizionali teatri di posa, strutture tensostatiche climatizzate ed attrezzate capaci di ospitare oltre 2.000 persone sedute a platea ed oltre 1.300 persone sedute a tavola, gli spazi per guardaroba, per il catering, per gli uffici di produzione e i parcheggi interni).

1.2 Impegno verso i portatori di interesse

Le Società aspirano a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi portatori di interesse ovvero quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni che godono di qualsivoglia legittimo interesse o diritto. Sono portatori di interesse i dipendenti, i collaboratori, le imprese associate, i fornitori e la collettività in generale.

1.3 Comportamenti non etici

Nella conduzione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra le Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS ed i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti delle Società i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con le stesse, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé. I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne. La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con le Società e può comportare azioni disciplinari

e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori dipendenti, dei contratti collettivi di lavoro.

1.4 Obiettivi del Codice Etico

Il Codice Etico ha l'obiettivo di indirizzare tutte le attività delle Società verso criteri di rispetto della legge, lealtà, correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze dei portatori di interesse e al consolidamento di una positiva reputazione. Lo spirito del presente Codice deve guidare l'interpretazione di tutte le norme che regolamentano l'azione delle Società.

1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti gli amministratori, i soci, i membri dell'organo di controllo, i dipendenti, i collaboratori esterni delle Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS.

Tutti i portatori di interesse delle Società possono segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni violazione del presente Codice. Le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza della Società di appartenenza, tramite posta ordinaria o via e-mail all'indirizzo che sarà successivamente indicato.

Le segnalazioni rappresentano un obbligo e un dovere per gli amministratori, i dipendenti, i soci, i membri dell'organo di controllo, i collaboratori esterni, i partner commerciali in genere. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve, inoltre, essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti, ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile, nonché per i collaboratori/consulenti delle Società con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della normativa o del Codice Etico che, se confermata, viene comunicata ai vertici delle Società per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le Società tutelano gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantengono riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza delle singole Società adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.



Il Codice Etico costituisce un insieme di principi generali e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi sociali e d'affari, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine delle Società del Gruppo.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni delle Società sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali nonché nelle sponsorizzazioni sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per le Società.

Non sono ammesse la dazione e il ricevimento di alcuna regalia da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori esterni, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sé o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle Società.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani o esteri ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sé, ad altri o alle Società un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne, non solo le regalie promesse o offerte, ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

Le Società condannano i comportamenti, sopra riportati, in quanto non consentiti dalla legge e dal Codice Etico.

2.1 Rispetto della persona

Le Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS si impegnano a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relazionano. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la tutela e la trasparenza verso gli azionisti, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica Amministrazione, la partecipazione attiva allo sviluppo della vita sociale e culturale della collettività.

Non sono tollerate e sono sanzionate le richieste, accompagnate da minacce, violenze, favori o promesse, volte ad indurre amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la legge ed il Codice Etico.

Le Società non tollerano alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge e di contratto. Il Gruppo CINECITTÀ STUDIOS richiede, inoltre, che i propri collaboratori/partner/soci operanti per conto delle Società in paesi in cui la normativa in materia di lavoro e di sicurezza sul lavoro è meno rigorosa rispetto a quella italiana, assicurino ai loro dipendenti condizioni di lavoro ottimali, non tollerando comportamenti di soggezione e/o di sfruttamento, violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità.

2.2 Sostenibilità ambientale

Le Società adottano un modello di gestione orientato a garantire e promuovere comportamenti sociali ed ecologici sostenibili e, a tal fine, si impegnano al rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia ambientale con particolare riferimento al trattamento dei rifiuti tossici prodotti negli Studi.

2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Le Società si impegnano al rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ad ogni suo eventuale aggiornamento. Le Società garantiscono ai propri dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali, un ambiente sicuro e confortevole. In particolare le Società si impegnano ad ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dagli altri specifici atti normativi in materia. A tale proposito si impegnano a produrre e rendere nota ai dipendenti adeguata documentazione inerente il comportamento delle Società in merito a:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

A fronte di tale comportamento da parte del Gruppo, si ricorda che è obbligo dei lavoratori: prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i dipendenti, i collaboratori e gli operatori delle ditte appaltatrici:

- osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

2.4 Equità e imparzialità

Nei rapporti con i portatori di interesse, nei contatti con la collettività e la Pubblica Amministrazione, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e gestione dei fornitori, le Società evitano ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alla religione dei suoi interlocutori.

Le Società si impegnano, in sintesi, ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entrano in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

2.5 Legalità/Onestà

Le Società, nello svolgimento delle proprie attività, agiscono nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

Le Società sono costantemente impegnate a rispettare tutte le prescrizioni normative e a sviluppare programmi e procedure che ne garantiscano l'applicazione e il controllo.

Nell'ambito della loro attività professionale, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni delle Società sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. La violazione della legge non può in nessun caso e per nessuna ragione costituire un mezzo per conseguire un vantaggio o un interesse proprio o per le Società.

2.6 Valore dei collaboratori/dipendenti

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle professionalità di ciascuno di essi.

I collaboratori ed i dipendenti delle Società sono ritenuti un fattore indispensabile per il successo dallo stesso. Per tali motivi il Gruppo CINECITTÀ STUDIOS si impegna a promuovere il valore e il contributo dei dipendenti e dei collaboratori al fine di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio delle conoscenze possedute.

Pertanto promuove il miglioramento costante dell'efficacia e dell'efficienza delle attività poste in essere. Inoltre, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, le Società richiedono che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del dipendente e del collaboratore.

2.7 Trasparenza

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni delle Società si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e

tempestive sia all'esterno (p.e. Pubblica Amministrazione) che all'interno. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice e di norma fornite tramite comunicazione scritta.

2.8 Riservatezza

Le Società assicurano la riservatezza dei dati personali, con particolare attenzione per i dati sensibili, in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003).

Agli amministratori, dipendenti, collaboratori esterni è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.

3 Criteri di condotta



3.1 Criteri di condotta delle risorse umane

Ambiente di lavoro

I collaboratori sono presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze aziendali e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i dipendenti di qualsiasi livello nell'ambito delle Società.

L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

Principi deontologici

Le Società:

- si impegnano a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adottano criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni;
- vietano espressamente pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo;
- richiedono ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.
- Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali, in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.
- Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale le Società

si muovono, richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente:

- orienta il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni; svolge la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, con il più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la Società di appartenenza richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività, in particolare, con riferimento al rispetto della normativa sulla privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza di competenza, in forma scritta:

- qualunque violazione, realizzata in ambito aziendale, di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni,

nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

Affidabilità nella gestione delle informazioni

Il personale delle Società, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, è tenuto a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo. Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie delle Società devono attenersi a questi principi.

Coloro cui compete la gestione delle registrazioni contabili e delle informazioni economiche e finanziarie sono tenuti a collaborare con le strutture aziendali competenti, per la corretta applicazione delle procedure di sicurezza informatica a garanzia dell'integrità dei dati.

Sono vietati ai dipendenti:

- lo sfruttamento del nome e della reputazione delle Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della stessa e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine delle Società;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti le Società.

Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza

I dipendenti si astengono dall'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con le Società.

A titolo non esaustivo, esiste un conflitto di interesse, reale o potenziale, quando:

- una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi di una delle Società del Gruppo o in violazione di norme applicabili;
- si effettua un'attività "distante" dalla mission del Gruppo;
- si effettua un'attività che interferisce nelle decisioni delle Società;
- si strumentalizza la propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti rispetto a quelli della Società di appartenenza.

Tutti i casi che possono causare un conflitto di interessi, anche potenziale, devono essere messi a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza della Società di appartenenza ed avere l'approvazione del Presidente.

Utilizzo dei beni aziendali

I dipendenti e i collaboratori devono garantire il corretto utilizzo dei beni aziendali, adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i dipendenti e i collabora-

tori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio aziendale e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, delle Società da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

Doni e altre forme di omaggi

Ai dipendenti e collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore o comunque tale da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I dipendenti e collaboratori, che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi.

Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi nazionali o internazionali, conferenze, conventions, manifestazioni cinematografiche, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei dipendenti e collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente.

Rapporti gerarchici

Il comportamento dei responsabili di ogni struttura si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I responsabili degli uffici instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della Società.

I Responsabili degli uffici sono chiamati a favorire un approccio positivo alla cultura del controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza che si intende promuovere presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza della attività. E' pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, soprattutto mediante il puntuale rispetto delle procedure interne in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

3.2 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni

Il Gruppo CINECITTÀ STUDIOS mantiene con le Pubbliche Autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comun-

que estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi delle Società.

Nei rapporti con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni, i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, dipendenti o collaboratori esterni della Società verso i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Ministeri ed Enti Locali, ecc.), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio o altrui.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore o comunque di valore tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dai soggetti competenti e documentate in modo adeguato.

3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai dipendenti delle Società di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze delle Società, nonché della sua integrità e solidità.

Le Società del Gruppo CINECITTÀ STUDIOS sono disponibili alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e collaboratori esterni. E' peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione

delle misure volta per volta più opportune.

La condotta nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nel Gruppo CINECITTÀ STUDIOS in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, dipendenti o collaboratori esterni verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o delle Società.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti. Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, le Società si impegnano a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio.

Nei rapporti con fornitori i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico. Grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comun-

que estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Società.

3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti

Rapporti con organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali.

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, le Società non erogano contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I dipendenti e collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente in nome delle Società partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Nei confronti di altre organizzazioni (es. sindacati, organizzazioni di categoria, ecc.) nessun dirigente, dipendente e collaboratore deve promettere o versare somme o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi delle Società.

Rapporti con la collettività

Il Gruppo CINECITTÀ STUDIOS, coerentemente con la propria mission, è consapevole dell'influenza che le proprie attività producono sulla vita sociale e culturale della collettività. Si impegnano, dunque, a massimizzare il valore fornito alla collettività, mediante l'organizzazione di eventi di carattere cinematografico e culturale in linea con le istanze della stessa collettività.

3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni

I dipendenti e collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico le Società ma fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività dello stesso.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività delle Società.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali delle Società, nonché delle informazioni e dei dati, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa delle Società.

Le evidenze contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione (il Collegio Sindacale ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza).

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.



Le Società, ove ritenuto necessario, hanno costituito un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e del Modello, coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna funzione aziendale è comunque responsabile dell'applicazione del Codice nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e delle presunte violazioni del Codice Etico;
- verificare l'applicazione del Codice Etico attraverso un'opportuna attività di monitoraggio;
- monitorare le iniziative per la diffusione e comprensione del Codice Etico.

Le Società, mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvedono ad informare tutti i dipendenti e i collaboratori esterni sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico di Gruppo, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all'interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice, all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (es. struttura aziendale, settore, mercato, riferimenti normativi).

