

Codice Etico e criteri di condotta

Effetti s.r.l.

Approvato all'unanimità dagli Amministratori con decisione del **2 dicembre 2013**

SOMMARIO

- La missione di Effetti s.r.l.
- L'approccio etico
- Premessa
- Campo di applicazione e Destinatari
- Disposizioni generali

Modalità di attuazione

- L'Organismo di Vigilanza
- Comunicazione e formazione
- Segnalazioni
- Violazioni del Codice Etico
- Monitoraggio ed aggiornamento del Codice Etico

Criteri di condotta per la Corporate Governance

- Correttezza e trasparenza della gestione e adempimento degli obblighi di comunicazione
- Controllo interno
- Antiriciclaggio

Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e i collaboratori

- Selezione del personale
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Sicurezza e salute
- Tutela della privacy
- Integrità e tutela della persona
- Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti e le parti interessate

Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione

Criteri di condotta nelle relazioni con le istituzioni

Criteri di condotta nelle relazioni con gli organi regolatori

Criteri di condotta nelle relazioni con le organizzazioni politiche e sindacali

Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori

- Trattamento delle informazioni
- Regali, omaggi e benefici
- Comunicazioni all'esterno

La **MISSIONE** di Effetti s.r.l.

Effetti s.r.l., di seguito per comodità chiamata anche Effetti (o Società), rappresenta un Network altamente specializzato nell'area medico-scientifica, che opera nel mercato da vent'anni; una solida realtà, presente nel settore del marketing e della comunicazione, della grafica e pubblicità, dell'editoria, dei congressi e formazione, della ricerca scientifica, nonché del web e new media. La Società opera attraverso quattro principali Divisioni in grado di rispondere efficacemente alle diverse esigenze organizzative e comunicazionali:

1. **Comunicazione:** comprende editoria specializzata (testate scientifiche, opere e progetti editoriali), marketing e comunicazione, pubblicità, grafica e creatività, studi osservazionali, formazione e ricerca. Fanno parte della Divisione Comunicazione, la Redazione Grafica e la Redazione Scientifica.
2. **Informatica e nuove tecnologie:** sviluppo e gestione di progetti informatici e "applicativi" a supporto e ottimizzazione delle diverse attività, impiego di nuove tecnologie per la comunicazione per trasformare gli eventi in uno scenario multimediale e collaborativo in cui i partecipanti non sono semplici fruitori di conoscenza, ma diventano parte attiva e partecipe del processo comunicazionale.
3. **Congressi-Eventi:** per la gestione di tutti gli aspetti scientifici, comunicazionali e organizzativi legati ad eventi congressuali nazionali e internazionali, Convention, Riunioni di Ciclo, Investigators' Meeting, Training Meeting, Advisory Board, sia in Italia o all'estero. Attraverso le proprie Divisioni interne, Effetti è in grado di gestire tutte le fasi operative: dagli aspetti creativi, al coordinamento scientifico, ai supporti didattici e comunicazionali, agli aspetti logistici, tecnici-audiovisivi-scenografici.
4. **Attività Formative - ECM residenziali e FAD:** Effetti è provider accreditato al Ministero della Salute sin dall'avvio della sperimentazione e rappresenta uno dei principali referenti italiani per l'Educazione Continua in Medicina.

Capacità progettuale, creatività e flessibilità, attenzione agli sviluppi del mercato, profonda conoscenza dei media, totale sinergia tra le diverse divisioni operative della Società, nonché tempestività di esecuzione, rappresentano i principali punti di forza di Effetti.

La Società si impegna a proseguire nell'espletamento della predetta attività, continuando ad operare nel pieno rispetto delle leggi e dei principi di chiarezza e trasparenza.

L'approccio etico

Effetti ritiene che un comportamento etico, ossia rispettoso e conforme alle disposizioni di legge ed ai valori della società, sia una componente essenziale e imprescindibile del successo e della crescita di un'impresa.

Tutto il personale di Effetti, indipendentemente dal ruolo e dal rapporto contrattuale, si impegna quindi a rispettare il presente codice, in ogni attività, interna ed esterna; rispettandone i principi ed i criteri di comportamento previsti.

PREMESSA

Il D. Lgs 231/01 recante “*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*” ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Trattasi di una responsabilità amministrativa posta a carico di persone giuridiche, società ed associazioni (anche prive della personalità giuridica) per una serie di reati tassativamente elencati (corruzione, concussione, frode ai danni dello Stato, ecc.), commessi nel loro interesse o, comunque, a loro vantaggio da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità produttiva o che ne hanno, anche di fatto, la gestione ed il controllo e da persone fisiche che sono sottoposte alla vigilanza o direzione dei predetti soggetti (art. 5).

L’art. 6 del D.Lgs. 231/01 esonera, tuttavia, l’ente da tale responsabilità qualora lo stesso abbia introdotto ed attuato, prima della commissione di un qualsiasi illecito rilevante ai sensi della legge in parola, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”, che prescrivano l’istituzione di un organo di controllo, interno all’ente, per vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e provvedere al suo aggiornamento.

Confindustria ha elaborato le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*”, indicando, quale parte essenziale del modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/01, il Codice Etico.

Il Codice Etico è il documento ufficiale dell’ente, approvato dal massimo vertice di quest’ultimo, che contempla le previsioni dei diritti, dei doveri, delle responsabilità e delle regole comportamentali dell’ente stesso nei confronti dei cosiddetti “Portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.) Confindustria, nel predetto documento, ha voluto focalizzare l’attenzione sui principi fondamentali che devono essere sanciti nel Codice Etico e che devono trovare applicazione nei comportamenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Il documento deve annoverare i seguenti contenuti minimi:

- il principio imprescindibile, per la società che lo adotta, del rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera;
- la regola per cui ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- i principi base di regolamentazione dei rapporti con gli interlocutori dell’ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Effetti è pienamente consapevole della rilevanza che assume il Codice Etico per il corretto svolgimento della propria attività.

Per tale ragione la Società lo ha adottato - mediante predisposizione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione - non solo quale strumento di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, ma, più in generale, quale strumento indirizzato ad assicurare il corretto funzionamento della Società stessa, la tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché la soddisfazione della clientela ed il proprio successo e sviluppo.

I principi di professionalità, imprenditorialità, legittimità, onestà, trasparenza, affidabilità, uguaglianza, imparzialità, lealtà, correttezza e buona fede, sanciti dal presente documento, devono essere posti a fondamento di tutta l’attività e di tutte le condotte di Effetti, dei propri dipendenti e, più in generale, di tutti coloro che cooperano nello svolgimento della vita della Società.

Questi ultimi, oltre ad impegnarsi ad osservare i dettami del presente documento, devono, altresì, promuoverne la conoscenza.

La Società, principalmente mediante l’Organismo di Vigilanza, all’uopo istituito al suo interno, garantisce l’osservanza e l’applicazione delle regole e dei principi etici adottati, eventualmente sanzionando i comportamenti che si rivelino rispetto ad essi difforni.

Campo di Applicazione e Destinatari

Il presente Codice Etico contempla i principi cui si ispirano le attività della Società, dei propri Amministratori e, in generale, di tutti coloro che lavorano con essa, legati o non da un rapporto di subordinazione.

I predetti Destinatari si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice Etico, con decorrenza dall'inizio della collaborazione che intraprendano con Effetti (accettazione della carica, sottoscrizione del contratto di lavoro, ecc.) fino alla cessazione della stessa.

Tutte le azioni, operazioni, negoziazioni poste nel corso dello svolgimento dell'attività sociale dovranno essere improntate ai principi del presente Codice Etico.

Gli Amministratori di Effetti devono ispirarsi nella fissazione degli obiettivi dell'impresa, nell'assunzione di qualsiasi decisione e azione gestoria, nella proposta di investimenti e nella realizzazione di progetti.

Fedeli ai medesimi principi dovranno comportarsi gli organi di Direzione della Società nello svolgimento concreto della loro attività, sia all'interno, sia nei rapporti coi terzi.

I lavoratori legati da un rapporto di subordinazione con Effetti, rispetteranno i principi etici di cui al presente Codice nella prestazione del loro lavoro, a qualsiasi livello o categoria appartengano e a qualsiasi tipo di mansione siano addetti, sia nei rapporti con i colleghi che verso i terzi estranei alla Società.

I consulenti, gli agenti ed in genere i collaboratori non legati da un vincolo di subordinazione con Effetti, i *partners* in relazione d'affari e tutti coloro che intrattengono relazioni commerciali con la Società sono allo stesso modo tenuti a uniformarsi ai predetti principi etici.

Disposizioni generali

Effetti assume i seguenti impegni:

- diffondere la conoscenza del Codice Etico tra i Destinatari;
- sensibilizzare e formare gli stessi in ordine ai principi contemplati da detto documento;
- garantire una costante supervisione circa l'osservanza e l'applicazione del Codice Etico da parte dei Destinatari;
- sanzionare le violazioni riscontrate in seguito alle verifiche periodiche;
- aggiornare ed adeguare il Codice Etico parallelamente all'evoluzione dell'organizzazione e dell'attività della Società.

I Destinatari del Codice Etico devono:

- conoscere le disposizioni del Codice Etico;
- tenere comportamenti rispettosi dei principi ivi sanciti;
- non assumere iniziative contrarie al Codice Etico;
- comunicare all'Organismo di Vigilanza comportamenti, anche solo potenzialmente, contrari al suo contenuto;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza nella constatazione delle violazioni.

Relativamente ai soggetti terzi con cui si intrattiene qualsiasi forma di rapporto, Effetti è obbligata:

- ad informare i Destinatari circa l'esistenza ed il contenuto del presente Codice;
- ad esigere che questi tengano comportamenti improntati al rispetto dei principi ivi sanciti, nel relazionarsi con la Società;
- a riferire all'Organismo di Vigilanza in merito alle condotte potenzialmente conflittuali con i dettami predetti che i soggetti terzi dovessero tenere nei rapporti con Effetti.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Effetti, delineato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, adottato da Effetti con decisione unanime degli Amministratori del 19 dicembre 2012, nonché nel Regolamento dell'Organismo stesso, svolge le seguenti funzioni:

- verifica dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico;
- analisi e valutazione dei processi di controllo dei rischi etici onde accertare e promuovere il miglioramento qualitativo continuo dell'etica nell'ambito della Società;
- promozione di iniziative volte a favorire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico (in particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali con significativo impatto sull'etica aziendale), mediante predisposizione di programmi finalizzati ad una sempre maggiore e capillare conoscenza del Codice Etico;
- ricezione e vaglio delle segnalazioni di violazione del Codice Etico, ed eventualmente irrogazione delle conseguenti sanzioni;
- espressione di pareri in merito alla revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza col Codice Etico;
- segnalazione agli amministratori di Effetti dell'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice Etico;
- partecipazione alla predisposizione di tutte le procedure operative e direttive aziendali intese a ridurre il rischio di violazione del Codice Etico, mediante promozione, nella misura più opportuna, del costante rinnovamento delle stesse.

Nello svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza viene supportato da tutte le funzioni aziendali interessate, da professionisti esterni di comprovata esperienza e ha libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico ed i relativi allegati sono portati a conoscenza dei Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione.

In particolare, tutti dipendenti vanno preventivamente informati dell'esistenza del Codice Etico, attraverso adeguata comunicazione individuale, nonché affissione in luoghi accessibili a tutti.

Una copia cartacea del presente Codice Etico deve essere a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori di Effetti, presso la Funzione Gestione Rapporti con il Personale e deve essere consultabile sul sito internet www.effetti.it.

In caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro subordinato o solamente di collaborazione, di nuovi contratti commerciali o accordi (convenzioni, atti di nomina, ecc.), bisognerà fare in modo che questi contengano un esplicito riferimento e rinvio al Codice Etico.

Allo scopo di assicurare un'adeguata comprensione del Codice Etico a tutti i Destinatari, l'Organismo di Vigilanza, deve organizzare corsi a ciò finalizzati.

Segnalazioni

Effetti deve creare canali di comunicazione, funzionali a rivolgere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni relative al Codice Etico.

È garantita a chiunque la possibilità di riferire, in qualunque momento, anche in forma anonima ed informale, ogni e qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza.

Anzi, è un dovere di tutti i dipendenti e collaboratori di Effetti che dovessero venire a conoscenza di trasgressioni del Codice Etico e/o delle leggi o di qualsiasi comportamento sospetto ovvero di qualsiasi procedura operativa poco corretta, informare con tempestività l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo email: **effetti@organismodivigilanza.com**.

Quest'ultimo, pur nell'assoluta riservatezza del trattamento delle informazioni ricevute, deve provvedere ad una tempestiva disamina della segnalazione, interpellando, se necessario, il mittente, il responsabile della presunta violazione e chiunque ne sia potenzialmente coinvolto o a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza procede in modo da evitare che coloro che abbiano effettuato le segnalazioni subiscano forme di ritorsione o qualsiasi atto che possa dar adito anche al solo sospetto di costituire una forma di discriminazione o penalizzazione, ed in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni del Codice Etico

L'osservanza dei principi e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico costituisce oggetto delle obbligazioni contrattuali in capo ai dipendenti della Società, ai suoi collaboratori, ovvero a tutti i soggetti che comunque cooperano con la Società stessa.

Ne consegue che la violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico configura un'inadempienza delle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti, a qualsiasi titolo, con Effetti, e, quindi, un illecito disciplinare, suscettibile di conseguenze anche sulla prosecuzione del rapporto lavorativo.

La competenza ad accertare le eventuali violazioni del Codice Etico spetta all'Organo Amministrativo, sentito il parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso Organo Amministrativo è, altresì, legittimato ad irrogare e curare l'attuazione dei provvedimenti sanzionatori ritenuti necessari e proporzionati alla violazione, sulla base delle indicazioni contenute nel Codice disciplinare adottato da Effetti.

Tale procedura, oltre ad essere improntata al rispetto di quanto contenuto nel Codice disciplinare, va condotta con coerenza, imparzialità ed uniformità, nell'osservanza, comunque, dei limiti di cui alla normativa di legge e alla contrattazione collettiva di settore.

Dei provvedimenti sanzionatori erogati l'Organo Amministrativo deve informare l'Organismo di Vigilanza.

Lavoratore subordinato

Tutti i propri lavoratori subordinati e assimilati presso Effetti, sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

La violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure ivi previste, a prescindere dall'avvio o meno di procedimenti penali dinanzi alle Autorità competenti, legittima la Società ad adottare provvedimenti disciplinari, proporzionali alla gravità della violazione ed al grado di lesione.

Lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con Effetti

Effetti chiede a tutti i soggetti diversi dai lavoratori subordinati - quali i fornitori ed i prestatori di servizi in genere - aventi con la stessa rapporti contrattuali, il rispetto dei principi etici contenuti nel presente documento.

In caso di violazione di tale prescrizione, Effetti si riserva la prerogativa di chiedere ed ottenere la risoluzione del contratto in essere con fornitori e collaboratori in genere.

A tal fine Effetti si impegna ad inserire clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che facciano specifico riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Monitoraggio ed aggiornamento del Codice Etico

Il presente Codice Etico viene verificato con cadenza annuale dell'organo amministrativo, il quale provvede anche all'aggiornamento qualora lo reputi necessario.

Criteri di condotta per la CORPORATE GOVERNANCE

La gestione e l'amministrazione di Effetti deve essere rispettosa dei principi di trasparenza e correttezza, assolvendo tutti gli obblighi di comunicazione prescritti dalla legge, nei confronti degli organismi di vigilanza e di qualsiasi altro destinatario.

La Società deve essere governata in modo da garantire la massima salvaguardia del proprio patrimonio sociale, nell'interesse dei soci, dei creditori e degli investitori.

Effetti prescrive che tutte le azioni ed operazioni dalla stessa poste in essere abbiano una registrazione adeguata, tale da potersi verificare in qualsiasi momento il processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione va corredata da apposito supporto documentale, perché dai controlli possano agevolmente ed incontrovertibilmente emergere le sue caratteristiche e motivazioni, nonché i soggetti che l'abbiano autorizzata, effettuata, registrata, verificata.

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette e trasparenti.

Tutte le comunicazioni sociali prescritte dalla legge, vanno redatte conformemente ai dettami del Codice Civile, oltre che ai principi contabili, nel rispetto della disciplina fiscale.

Il termine comunicazioni sociali comprende i bilanci d'esercizio, i bilanci consolidati, i prospetti informativi, le relazioni sulla situazione patrimoniale da allegare ai progetti di fusione e di scissione o in occasione di altri eventi straordinari, ed ogni tipo di relazione o comunicazione sociale sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previste dalla legge.

Nel sistema di contabilità aziendale dovrà essere registrata in modo corretto ciascuna operazione o transazione, nel rispetto dei principi civilistici e di contabilità.

Ciascuna operazione o transazione dovrà, altresì, essere debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

A tal fine, dovrà essere conservata agli atti della Società documentazione adeguata certificante l'attività svolta, in modo da garantire:

- l'accuratezza nella registrazione contabile;
- l'immediatezza nel riscontro delle motivazioni poste a base dell'operazione;
- la facilità nella ricostruzione dell'*iter* esecutivo, sotto il profilo formale e cronologico;
- la verifica del processo decisionale, di autorizzazione e realizzazione e l'individuazione delle responsabilità.

L'onere di provvedere ad una tempestiva e corretta registrazione di ciascuna vicenda relativa alla gestione di Effetti grava su ciascun dipendente o collaboratore non subordinato della Società.

Ciascun dipendente o collaboratore non occasionale di Effetti dovrà, altresì, adoperarsi in modo che vi sia una perfetta corrispondenza tra la registrazione contabile e quanto risulta della documentazione di supporto, e che quest'ultima sia agevolmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

Qualora i dipendenti ed i collaboratori non subordinati della Società - ciascuno nella misura in cui sia a ciò deputato - vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nella predisposizione e conservazione della documentazione di supporto, devono informare l'amministrazione, nonché l'Organismo di Vigilanza.

Controllo interno

Effetti adotta dei sistemi di controllo interno funzionali a:

- verificare l'adeguatezza dei processi aziendali, ispirati ai principi di efficienza, efficacia ed economicità;
- assicurare la veridicità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- garantire la rispondenza degli adempimenti contabili e fiscali alla legislazione vigente in materia ed alle direttive interne alla Società.

Ciascuna unità operativa introduce ed applica delle attività di controllo sui propri processi, con la finalità di proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali. Per ogni commessa potranno essere fornite

con chiarezza informazioni sulla situazione economica. A livello globale potranno essere fornite informazioni attinenti la situazione patrimoniale e finanziaria della Società, nonché tutte quelle attività volte ad identificare e contenere i rischi aziendali.

Tutti i lavoratori dipendenti ed i collaboratori non subordinati - ciascuno secondo quanto di propria competenza - sono tenuti a:

- cooperare per la definizione ed il corretto funzionamento dei sistemi di controllo;
- conservare accuratamente i beni aziendali, materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta, senza farne un uso improprio.

Le funzioni aziendali preposte, il Collegio sindacale e l'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo interno e di revisione contabile.

Antiriciclaggio

I Destinatari, nell'ambito del rapporto intrattenuto con la Società, non dovranno essere coinvolti in vicende di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

La Società ed i propri dipendenti e/o collaboratori non subordinati dovranno verificare l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri *partners* in relazione d'affari.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, vigenti in tema di antiriciclaggio.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE E I COLLABORATORI

Selezione del personale

Effetti garantisce pari opportunità a tutti i soggetti interessati, nella selezione del personale. Valuta principalmente la corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze aziendali.

Le richieste di informazioni rivolte ai candidati sono sempre improntate alla massima riservatezza, limitandosi la Società ad acquisire notizie che siano strettamente legate ad aspetti professionali e psicoattitudinali.

Nelle proprie scelte Effetti adotta quelle misure volte ad evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nella selezione ed assunzione, entro i limiti delle proprie conoscenze.

Effetti, attraverso l'ufficio del personale, per i lavoratori o i collaboratori per i quali, secondo le disposizioni di legge, è necessario il permesso di soggiorno, controlla la presenza dei documenti legalmente previsti, ne conserva copia e gestisce tramite scadenziario i periodi di validità.

Costituzione del rapporto di lavoro

Effetti adotta, nei rapporti col proprio personale, regolari contratti di lavoro, in conformità alle vigenti norme di legge ed a quelle della contrattazione collettiva nazionale di lavoro applicabile.

Viene garantita a ciascun dipendente, nell'immediatezza dell'assunzione, una accurata informazione circa:

- caratteristiche delle funzioni e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile;
- norme e procedure da adottare per evitare rischi alla salute dovuti all'attività lavorativa svolta.

Gestione del personale

La gestione del personale sarà conforme ai principi di non discriminazione.

L'adozione di provvedimenti relativi ai lavoratori, di selezione ed assunzione, ma anche le decisioni successive assunte di volta in volta (ad esempio, in caso di promozione, trasferimento o assegnazione degli incentivi) deve basarsi sull'effettiva corrispondenza tra profili attesi e requisiti posseduti dai candidati, oltre che su considerazioni di merito.

Secondo i medesimi criteri saranno valutate le competenze e le capacità dei singoli, per regolare l'accesso a ruoli ed incarichi. Effetti, nei limiti di compatibilità con l'efficienza generale del lavoro, cercherà di favorire la flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Le politiche di gestione del personale verranno portate a conoscenza di dipendenti e collaboratori non subordinati per mezzo degli strumenti aziendali a ciò deputati.

La Società vuole la crescita professionale del proprio personale, anche attraverso una formazione mirata.

Proprio per valorizzare e conservare le competenze di tutto il personale, Effetti si impegna periodicamente a fornire strumenti informativi e formativi.

Di fronte a necessità aziendali sarà preferita la valorizzazione delle professionalità presenti nella Società piuttosto che l'inserimento di nuove figure. A tale proposito i responsabili di ciascuna funzione suggeriranno agli Amministratori le possibilità per agevolare un progressivo sviluppo del personale (es: affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di ruoli di maggiore responsabilità, ecc)

Ogni responsabile di funzione deve altresì valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti e/o dei collaboratori non subordinati, richiedendo prestazioni coerenti con le proprie mansioni.

E' fatto divieto di sfruttare la propria posizione di autorità per richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque altro comportamento in violazione al Codice Etico.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati sono coinvolti in discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali, cui devono prendere parte con spirito di collaborazione ed autonomia di giudizio.

Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro da parte di Effetti salvaguarda il valore delle risorse umane, anche mediante azioni di formazione e riqualificazione professionale, ove necessario.

A tale scopo, sono rispettati i seguenti criteri:

- equa distribuzione degli oneri lavorativi, tra dipendenti e collaboratori non subordinati;
- salvaguardia delle competenze professionali di ciascun dipendente o collaboratore non subordinato, anche nell'ipotesi in cui eventi nuovi o imprevisti comportino l'assegnazione di incarichi nuovi e diversi rispetto a quelli svolti in precedenza.

Sicurezza e salute

Effetti cura la salute e la sicurezza dei propri lavoratori sul luogo di lavoro, anche tramite la diffusione della conoscenza e della consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili.

La Società, oltre ad osservare il D. Lgs. n. 81 del 2008, realizza di propria iniziativa interventi tecnici ed organizzativi riguardanti:

- l'introduzione di un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie idonee a prevenire l'insorgere di rischi attinenti alla sicurezza e/o alla salute dei lavoratori;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

Effetti si assume l'impegno di dare piena ed effettiva attuazione a quanto disposto dal D.Lgs. 30.06.2003 n. 196, così garantendo la tutela della *privacy* di tutti i dipendenti e/o collaboratori anche non subordinati.

A tal fine, la Società, adotta *standards* adeguati. A titolo esemplificativo, si citano il divieto di comunicare e/o diffondere - salvo nelle ipotesi consentite dalla legge - dati personali senza il previo consenso dell'interessato e la fissazione di regole per il controllo del rispetto, da parte di ciascun dipendente e collaboratore, delle norme a protezione della *privacy*.

Comunque, sussiste un divieto generale ed assoluto di svolgere indagini in merito ad idee, preferenze, gusti personali e in genere alla vita privata dei lavoratori.

Integrità e tutela della persona

A ciascun lavoratore, presso Effetti, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità della

persona.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e/o dei collaboratori anche non subordinati, salvaguardandoli anche da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e preferenze.

Sono vietate le molestie sessuali ed ogni comportamento o discorso che possa urtare la sensibilità della persona.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati che ritengano di aver subito, all'interno della sede di lavoro, molestie o discriminazioni (attinenti all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed al credo religioso) possono segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che adotterà gli opportuni provvedimenti.

Doveri dei dipendenti e collaboratori

Ciascun dipendente e/o collaboratore non subordinato assume l'impegno di svolgere le proprie mansioni lavorative lealmente, rispettando quanto contenuto nel contratto di lavoro sottoscritto con la Società e quanto previsto dal presente Codice Etico.

Ciò presuppone che ciascuno di essi sia a conoscenza ed attui le linee seguite dalle politiche aziendali in materia di sicurezza delle informazioni, rediga i propri documenti in forma chiara ed esaustiva, consenta le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti terzi a ciò autorizzati.

Ciascun lavoratore deve evitare qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti di interessi, anche solo potenziali, con la Società o da cui possano trarsi vantaggi personali od opportunità di affari conosciute svolgendo le proprie funzioni.

A tal fine, ciascun dipendente e/o collaboratore subordinato è tenuto, a richiesta dell'Organismo di Vigilanza, a fornire informazioni circa le attività svolte fuori dall'orario di lavoro che possano apparire in conflitto di interessi con la Società.

Qualora si verifichi un'ipotesi di conflitto di interessi, il dipendente e/o collaboratore non dipendente deve comunicare la circostanza, oltre che al proprio superiore gerarchico, anche all'Organismo di Vigilanza, il quale adotterà gli opportuni provvedimenti sanzionatori.

Effetti chiede ai propri dipendenti di operare in un'ottica di tutela dei beni aziendali, attraverso comportamenti diligenti e responsabili.

In particolare, tali soggetti devono:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati;
- evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali, che possa cagionare danno, ridurre l'efficienza, o essere in contrasto con l'interesse della società.

Per quanto attiene l'uso delle applicazioni informatiche, ciascun dipendente o collaboratore non subordinato è responsabile della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo dei dati acquisiti nello svolgimento della propria attività lavorativa.

I responsabili operativi delle funzioni collaborano con l'Organismo di Vigilanza per garantire l'effettivo rispetto delle misure di sicurezza, di verifica delle installazioni e dei loro accessi ed applicano scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali.

In particolare, dipendenti e collaboratori sono chiamati a rispettare il:

- divieto di manomissione della funzionalità e della protezione dei sistemi informatici;
- divieto di duplicazione abusiva dei programmi informatici installati;
- divieto di invio di messaggi di posta elettronica ingiuriosi, offensivi e formulati con linguaggio di basso livello;
- divieto di navigazione in siti Internet dal contenuto indecoroso ed osceno.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI E LE PARTI INTERESSATE

Effetti mantiene nei confronti dei propri clienti (Persone fisiche, Imprese, Associazioni, Pubbliche Amministrazioni, ecc.) un comportamento caratterizzato dalla disponibilità, dal rispetto e dalla cortesia, nell'ottica di instaurare una collaborazione proficua.

La Società si impegna a non utilizzare, nei confronti della propria clientela, mezzi di pubblicità ingannevoli, fuorvianti, o comunque non veritieri.

I contratti con i propri clienti, le comunicazioni e le pubblicità, dovranno essere:

- rispettosi delle normative di legge vigenti;
- chiari, semplici e comprensibili, secondo il linguaggio usualmente applicato tra le parti;
- completi, comprensivi di ogni elemento rilevante per il cliente.

La Società si impegna a dare comunicazione tempestivamente delle eventuali modifiche apportate al contratto o delle variazioni economiche e tecniche nella prestazione del servizio.

Effetti garantisce *standards* qualitativi elevati dei servizi offerti.

Gli eventuali reclami e suggerimenti formulati dai clienti o dalle loro associazioni di tutela, saranno attentamente valutati dalla Società ed eventualmente accolti.

Effetti, fatte salve le regole di cortesia del business, non offre o promette denaro o altre utilità al fine di facilitare la selezione o la scelta dei propri servizi o prodotti. Tale attività è vietata anche per tutti i collaboratori o i soggetti, indipendentemente dalla forma contrattuale, addetti alla vendita o alla promozione.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

I criteri di scelta dei beni da acquistare e delle società/persone terze di cui avvalersi nello svolgimento delle attività saranno improntati alla ricerca - nel rispetto di *standards* qualitativi elevati - del massimo vantaggio competitivo.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati sono, quindi, tenuti:

- ad osservare la normativa vigente, oltre che le direttive aziendali e le statuizioni contrattuali nella gestione dei rapporti con i fornitori, ispirandosi ai principi di correttezza e buona fede;
- adottare, nella selezione dei fornitori, criteri oggettivi, trasparenti e documentabili;
- cercare ed ottenere la collaborazione dei fornitori, al fine di offrire il massimo soddisfacimento possibile ai clienti finali.

Effetti garantisce la massima trasparenza ed efficienza nel processo di scelta dei fornitori di beni e di prestazione di servizi, prevedendo, se del caso, la rotazione delle persone preposte agli acquisti, la separazione di ruoli tra l'unità che richiede la fornitura e quella che stipula il contratto e un'adeguata documentabilità delle scelte adottate.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sono da considerare Pubbliche Amministrazioni lo Stato Italiano e le sue Amministrazioni, gli Enti pubblici territoriali, tutti gli altri Enti pubblici, nonché l'Unione Europea e tutte le sue Amministrazioni (anche Società miste, concessionarie di pubblico servizio, e tutti i soggetti giuridici che sono compresi fra le amministrazioni aggiudicatarie).

La gestione dei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni è competenza esclusiva degli amministratori o soggetti delegati o incaricati.

Effetti, attraverso i propri collaboratori e rappresentanti non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere doni

o favori a/da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, italiane ed estere.

Deve, quindi, ritenersi vietata, nei rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio, qualsiasi forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto che possa essere interpretata come eccedente i normali usi di cortesia, o che, comunque, possa essere, anche indirettamente, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nell'espletamento di qualsiasi operazione riconducibile all'attività societaria.

Fermo quanto sopra esposto, è ammissibile che in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie) Effetti possa omaggiare con doni di modico valore, conformemente ai propri usi, alcuni interlocutori, eventualmente anche appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

Al fine di non compiere atti contrastanti con le disposizioni di legge o pregiudizievoli per l'immagine e l'integrità della Società, le operazioni di cui sopra e la correlata gestione delle risorse finanziarie, possono essere intraprese solo dalle funzioni autorizzate, conformemente alle leggi, ai principi del presente Codice Etico e ai protocolli interni.

Al fine di una corretta informativa con la Pubblica Amministrazione, Effetti si impegna a:

- operare con correttezza ed imparzialità, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti, con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale ed internazionale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni di Effetti in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

In relazione alle attività promozionali di Effetti, le donazioni, le corresponsioni di contributi in denaro e la stipulazione di contratti di comodato d'uso gratuito vanno sempre effettuati:

- in pieno spirito di liberalità e nell'ambito di progetti di obiettivo e generalizzato interesse per la Società;
- previa comunicazione e delibera di accettazione dell'Ente pubblico interessato;
- secondo i criteri di proporzionalità economica e di inerenza rispetto agli interessi perseguiti da Effetti.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI

I rapporti con le Istituzioni pubbliche, interne o internazionali, sono gestiti dalle funzioni della Società preposte e autorizzate.

Tali rapporti devono essere intrattenuti attraverso le forme di comunicazione previste dalla normativa vigente, per instaurare canali stabili di contatto con gli interlocutori istituzionali, senza discriminazione.

Ciò vale per tutte quelle richieste, anche informali, volte a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società. Effetti si impegna a esplicitare gli interessi e le posizioni della società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI ORGANI REGOLATORI

Effetti si impegna ad osservare pienamente e con scrupolo le regole emesse dalle Authority regolatrici del mercato e/o dagli Organismi di vigilanza e di controllo, per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

La Funzione Affari legali e societari di Effetti fornisce gli opportuni chiarimenti e le indicazioni in merito alla disciplina *antitrust* ed a quella sulla *privacy*, garantendo un valido supporto al *management*.

Al fine di assicurare la massima trasparenza, la Società e i propri collaboratori/dipendenti si impegnano a non porsi in situazioni di conflitto di interessi con funzionari e dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Effetti assume l'impegno di non erogare alcun contributo - diretto o indiretto - a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro candidati o rappresentanti, in Italia o all'Estero.

Tale impegno assunto dalla società si applica, in generale, nei confronti delle organizzazioni con cui potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi.

Sono fatti salvi i contributi dovuti dalla Società in forza di specifiche normativa.

L'attività di sponsorizzazione svolta da Effetti non si espleta in congressi o feste con finalità esclusiva di propaganda politica. La Società si astiene anche dall'esercizio di pressioni dirette o indirette ad esponenti politici (ad esempio, accettando segnalazioni per assunzioni o contratti di consulenza).

Fermo restando quanto sopra, non è fatto divieto alla Società di adoperarsi e cooperare con determinate organizzazioni e per progetti specifici qualora:

- la finalità perseguita rientri nella missione di Effetti;
- la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile;
- vi sia l'autorizzazione da parte dell'amministrazione.

Ogni contributo dovrà essere conforme alle disposizioni di legge vigenti ed adeguatamente documentato.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON ALTRI INTERLOCUTORI

Trattamento delle informazioni

Effetti si adegua perfettamente alla normativa di cui al D.Lgs. 30.06.2003 n. 196, quindi assicura che il trattamento delle informazioni raccolte sia effettuato nel rispetto della riservatezza e della *privacy*.

A tal fine, la Società applica e aggiorna costantemente le proprie procedure di tutela dei dati acquisiti.

In linea generale, Effetti:

- distingue il livello di criticità e la fase di trattamento delle informazioni;
- separa funzioni e responsabilità per il trattamento delle informazioni;
- stipula patti di riservatezza coi terzi che entrano in contatto con la Società.

Regali, omaggi e benefici

Così come previsto per i rapporti con la Pubblica Amministrazione, è principio generale l'illegittimità di ogni forma di regalia che ecceda la normale prassi commerciale o di cortesia o che sia, comunque, rivolta ad ottenere trattamenti di favore attinenti allo svolgimento dell'attività sociale.

Il divieto include qualsiasi tipo di beneficio (es. partecipazione gratuita a congressi o convegni, promessa di un'offerta di lavoro) sia promesso od offerto che ricevuto.

In ogni caso, i regali offerti da Effetti, non di modico valore, vanno debitamente autorizzati dalla Funzione preposta, che ne dà comunicazione e documentazione all'Organismo di Vigilanza per le verifiche del caso.

I doni effettuati a favore di dipendenti o collaboratori non subordinati, nell'esercizio delle loro funzioni, qualora si tratti di utilità non di modico valore ed estranee alle fattispecie consentite, devono essere comunicati dagli stessi interessati all'Organismo di Vigilanza, affinché ne verifichi l'appropriatezza ed, eventualmente, adotti gli opportuni provvedimenti, se necessario disponendo anche la restituzione.

Comunicazioni all'esterno

Qualsiasi forma di comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni riguardanti Effetti, con particolare riferimento a quelle di c.d. *price sensitive* e di segreti industriali, dovrà avvenire:

- nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, e delle pratiche di condotta professionale vigenti;
- con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Sono comunque vietate:

- la diffusione di notizie e commenti falsi e tendenziosi inerenti Effetti e suoi dipendenti o collaboratori non subordinati;
- ogni forma di pressione per acquisire atteggiamenti di favore da parte degli organi di comunicazione ed informazione al pubblico.

Solo le Funzioni preposte gestiscono i rapporti con i *mass media*, in modo da garantirne la completezza e veridicità.

La Società si impegna a garantire la massima fruibilità di notizie, dati, informazioni scientifiche e fatti ed eventi aziendali di interesse generalizzato nel proprio sito Internet.