



MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS.231

CODICE ETICO

REVISIONE
NOVEMBRE 2021

CODICE ETICO DEL BOLOGNA F.C. 1909



SOMMARIO

1. PREMESSA.....	4
2. DESTINATARI.....	5
3. VALORI E PRINCIPI.....	6
3.1 PRINCIPI GENERALI.....	6
3.2 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE COMUNICAZIONI.....	6
3.3 RISPETTO DELLA LEGALITÀ.....	6
3.4 CORRETTEZZA.....	7
3.5 TUTELA DELLA REPUTAZIONE.....	7
3.6 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	8
3.7 TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE.....	8
3.8 TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE.....	9
3.9 SALUTE E SICUREZZA.....	10
3.10 RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE.....	11
3.11 CONCORRENZA LEALE E PUBBLICITÀ CORRETTA.....	11
3.12 TUTELA E RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E DELLE INFORMAZIONI.....	11
3.13 TRASPARENZA NEI RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	12
3.14 CONFLITTO DI INTERESSI.....	12
3.15 UTILIZZO DI MEZZI INFORMATICI.....	13
4. REGOLE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITÀ SOCIETARIA.....	13
4.1 ORGANI SOCIALI.....	14
4.2 DIPENDENTI.....	14
4.3 COLLABORATORI.....	15
4.4 FORNITORI.....	15
4.5 RAPPORTI CON I MEDIA.....	16
5. REGOLE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITÀ SPORTIVA.....	16
5.1 RAPPORTI CON CALCIATORI, TESSERATI, AGENTI ED OPERATORI DEL SETTORE CALCISTICO.....	17
5.2 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AUTORITÀ SPORTIVE.....	18
5.3 RAPPORTI CON LA TIFOSERIA.....	18
5.4 ATLETI.....	18
5.5 LO STAFF TECNICO.....	19
5.6 LO STAFF MEDICO.....	20
5.7 SETTORE GIOVANILE.....	20
5.8 LOTTA AL DOPING.....	21
5.9 DIVIETO DI SCOMMESSE.....	21
5.10 FRODI SPORTIVE.....	21
6. OSSERVANZA DEL CODICE.....	22
6.1 RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO.....	22
6.2 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
6.3 WHISTLEBLOWING.....	23



6.4 VIOLAZIONI E SANZIONI.....	23
7. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	23



1. PREMESSA

La società F.C. Bologna 1909 S.p.A. (di seguito: *Società*), riconosce l'importanza dei valori etici e sociali sul lavoro e nella pratica sportiva. Di conseguenza, nello svolgimento delle proprie attività:

- Rispetta tutte le leggi e i regolamenti, anche sportivi, vigenti nei Paesi in cui tali attività vengono svolte.
- Rifiuta e ripudia ogni forma di discriminazione della persona per motivi di sesso, razza, lingua, condizione personale e/o sociale, credo religioso e/o politico.
- Favorisce un ambiente lavorativo ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, che agevoli il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori in relazione sia agli obiettivi da raggiungere, sia alle modalità per perseguirli.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito: *Codice*) rappresentano fattispecie esemplificative dei più generali obblighi di diligenza, probità, correttezza e lealtà: il rispetto di tali obblighi, anche in ipotesi non espressamente previste nel *Codice*, deve sempre caratterizzare lo svolgimento di ogni prestazione lavorativa e sportiva e il comportamento nell'ambiente di lavoro della *Società*.

Da questo impegno nasce il presente *Codice*, che ha le seguenti finalità:

- Definire i principi etici fondamentali della *Società*;
- Stabilire le regole comportamentali di riferimento di chi lavora con essa e per essa;
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso di tali soggetti;
- Indicare le basi di un accordo volontario al fine di regolamentare eticamente i rapporti tra la *Società* e i suoi interlocutori;
- Rappresentare l'elemento di base per l'adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Sono ritenuti non etici i comportamenti volti:

- Ad appropriarsi dei benefici o della collaborazione altrui attraverso posizioni di potere o di forza;
- Al mancato rispetto delle leggi, regolamenti e norme vigenti in qualunque ambito;
- Al mancato rispetto della dignità delle persone e ad ogni forma di discriminazione;
- Ad alterare la correttezza e le veridicità dei dati contenuti nel bilancio;
- Ad ostacolare le funzioni di controllo da parte di Autorità Pubbliche preposte.

Il presente Codice Etico è costituito da:

- Valori e principi di carattere generale, cui il *Codice* si ispira e che la *Società* intende tutelare e condividere con i propri stakeholders;
- Norme di comportamento di carattere particolare, cui si attengono i Destinatari del Codice;



- Norme di comportamento specifiche nell'attività sportiva;
- Norme di attuazione del Codice e di controllo della sua osservanza.

Il presente Codice integra, richiama, ma non sostituisce:

- il Codice di Comportamento approvato dal Consiglio Nazionale del CONI
- il Codice di Giustizia Sportiva della FIGC

La Società si impegna a tenere il presente Codice aggiornato e adeguarlo all'evoluzione della normativa in vigore e ad eventuali codici di autodisciplina emanati dalla Lega Calcio.

2. DESTINATARI

I principi e le disposizioni del *Codice* trovano applicazione e sono vincolanti nei confronti degli Amministratori della Società (di seguito: *Amministratori*), delle persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società (di seguito: *Dipendenti*), nonché di tutti i soggetti che, quale che sia il loro rapporto con la Società, ricevano da essa, e per essa svolgano, incarichi e attività di collaborazione (di seguito: *Collaboratori*). *Amministratori*, *Dipendenti* e *Collaboratori*, di seguito, se collettivamente intesi: *Destinatari*.

In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono da intendere *Destinatari*:

- I soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della società;
- I componenti del Consiglio di Amministrazione;
- I componenti del Collegio Sindacale;
- I componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- I responsabili d'Area e tutti i dipendenti;
- I calciatori;
- Il personale tecnico tesserato;
- I consulenti, agenti, partner commerciali, collaboratori comunque denominati ed i fornitori;
- Eventuali liquidatori.

I destinatari del Modello e del *Codice* sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la *Società*.

La *Società* condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del presente *Codice*, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della *Società* ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

A fronte di ciò, la *Società* si impegna alla diffusione del presente *Codice* presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.



La *Società* mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del *Codice* stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

A questo scopo è individuato un apposito organismo interno con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del *Codice*.

3. VALORI E PRINCIPI

3.1 *Principi generali*

Tutti i *Destinatari* devono ispirare la loro attività ai principi dell'onestà e della correttezza professionale rispettando le leggi e le normative vigenti e orientando le loro azioni ai principi, agli obiettivi e agli impegni richiamati nel presente *Codice*.

Tutte le operazioni e transazioni compiute devono essere ispirate al rispetto delle norme vigenti, alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità sia formale che sostanziale. Devono, inoltre, essere compiute nel rispetto delle istruzioni e delle procedure, nonché entro i limiti delle deleghe ricevute. Tutti i soggetti devono in ogni caso astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere comportamenti che possano integrare, in particolare, i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 e gli illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva, oltre che ogni forma di discriminazione od altro comportamento lesivo della dignità delle persone.

3.2 *Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni*

La *Società* si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sociali rilevanti circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione rispondono ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

La *Società* riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

3.3 *Rispetto della legalità*

La *Società* assume come principio inderogabile il rigoroso il rispetto di leggi, di regolamenti e normativa sportiva in vigore e di tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani, in ogni funzione, prestazione o rapporto comunque riferibile sia all'attività societaria che all'attività sportiva.

La *Società* adotta procedure interne e modelli di organizzazione e di controllo volti a prevenire e contrastare qualunque comportamento contrario al principio di legalità e promuove la "cultura del controllo interno" presso tutti i *Destinatari*.

Ciascun *Destinatario* è responsabile, per quanto di sua competenza, del sistema di controllo interno e della conformità della propria attività ai principi del *Codice*; in particolare



ciascun dipendente, nell'ambito del suo ruolo e delle sue competenze, è responsabile del buon funzionamento del sistema di controllo interno.

La *Società* s'impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché tale vincolo di rispetto e di eticità comportamentale sia fatto proprio e praticato da soci, amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui intrattenga rapporti.

A tal fine la *Società* assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

3.4 Correttezza

La *Società* persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dello Statuto, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

Le condotte e i comportamenti tenuti dai *Destinatari* nello svolgimento delle proprie mansioni e di ogni incarico loro affidato dalla *Società* si ispirano, nel rispetto delle previsioni del *Codice*, a principi di legittimità formale e sostanziale, nonché di assoluta correttezza.

I *Destinatari* non fanno uso, per meri fini personali, delle informazioni, degli strumenti, dei beni e delle attrezzature di cui dispongono nello svolgimento delle proprie mansioni.

I *Destinatari* non accettano da terzi, né fanno per sé, per la *Società* o per terzi, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni di qualsivoglia natura, che possano recare pregiudizio alla *Società* o indebiti vantaggi per sé, per la *Società* o per terzi.

I *Destinatari* non accettano da terzi, né fanno per sé, per la *Società* o per terzi, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici di qualsiasi natura.

Il principio di cui al precedente periodo è derogato nelle sole ipotesi in cui le offerte e/o i benefici siano di modico valore e comunque in nessun modo correlati a richieste di alcun genere da parte dell'offerente.

Fatta salva l'ipotesi di omaggi di uso commerciale e di modico valore, i *Destinatari* che ricevano da parte di terzi richieste e/o offerte, esplicite o implicite, quali quelle di cui ai precedenti paragrafi, ne informano immediatamente i propri superiori gerarchici o i soggetti cui siano tenuti a fare riferimento nel normale svolgimento delle proprie mansioni all'interno della *Società*.

3.5 Tutela della reputazione

La buona reputazione e l'immagine della *Società* rappresentano un valore immateriale fondamentale da tutelare in ogni momento della vita aziendale, all'interno e all'esterno della *Società*.

La reputazione della *Società* è determinata in misura sostanziale dalle azioni e dalla condotta di ciascun dipendente e tesserato. Pertanto, il comportamento illecito o inopportuno anche di un solo dei soggetti menzionati può, di per sé, causare danni rilevanti alla *Società*.



I *Destinatari* si impegnano a:

- Agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice Etico nei rapporti tra colleghi, clienti, fornitori e terzi in generale, mantenendo uno stile relazionale improntato a qualità, disponibilità e decoro conforme agli standard comuni alle Società Calcistiche professionistiche;
- Astenersi da qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla Società un danno in termini di immagine e/o credibilità sul mercato.

In questo senso massima attenzione va posta sull'uso dei social network, che, ancor quando utilizzati a titolo personale, possono essere interpretati come voce ed immagine della società e lederne in modo rilevante la reputazione e l'immagine.

3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Tutti coloro che operano in nome e/o per conto della *Società* devono tenere una condotta orientata a non indurre la Pubblica Amministrazione a violare i propri principi di buona amministrazione ed imparzialità.

Le persone incaricate dalla *Società* a seguire trattative e/o rapporti con la Pubblica Amministrazione, non possono per nessuna ragione attuare comportamenti volti a influenzare in modo illegittimo le decisioni della Pubblica Amministrazione al fine di far conseguire a La Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

La Società vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di conseguire per La Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

La Società vieta e condanna qualsiasi comportamento, posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto, volti ad ottenere dalla Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti o altri proventi, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti falsificati o alterati, o informazioni omesse o più genericamente a seguito di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'Ente erogatore.

E' vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni, o finanziamenti ottenuti dalla Pubblica Amministrazione, anche se di modico valore.

3.7 Tutela e valorizzazione delle persone

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono primariamente come risorse umane tutti coloro che prestano la loro opera a favore della *Società* anche in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutte le risorse umane si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche nel caso in cui vengano a conoscenza della tenuta di comportamenti difformi rispetto a quelli in esso



definiti, tenuti da parte di altri soggetti destinatari del *Codice*.

La gestione del rapporto di lavoro si basa sul rispetto della persona, sulla correttezza e sul rispetto delle pari opportunità e della dignità delle persone, senza alcuna discriminazione dipendente da sesso, razza, credo religioso, opinioni politiche, età o stato di salute.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro clandestino o, comunque, irregolare.

La decisione di avviare un rapporto di lavoro o di affidare un mandato di collaborazione, deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze con le esigenze della *Società*, nel rispetto delle pari opportunità dei soggetti candidati.

Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti professionali e psico-attitudinali richiesti, nel rispetto della privacy e delle opinioni politico-sociali del candidato

Nel momento in cui inizia la collaborazione, la persona riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Gli obiettivi di budget, sia generali che individuali, per dipendenti o collaboratori, dovranno essere oggettivamente realizzabili, in relazione al tempo a disposizione per il loro raggiungimento ed ai mezzi a disposizione.

La *Società* promuove la crescita della professionalità mediante l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze, nella convinzione che l'apporto individuale e collegiale ai processi di lavoro rappresenti un elemento indispensabile per il proprio sviluppo e per la valorizzazione delle persone.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali e/o produttive è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, se necessarie, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

La *Società* sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

3.8 Tutela della dignità delle persone

La *Società* recepisce la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro,

In questo senso si adopera per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso,



compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

- è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
- il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
- crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

La caratteristica essenziale della molestia o dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco.

Tali principi devono essere assunti da tutti i Destinatari non solo nei rapporti all'interno della Società, ma anche nei rapporti con le terze parti ed in tutte le dichiarazioni rilasciate ai media, sia organi di stampa che social network.

3.9 Salute e sicurezza

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale delle persone rappresenta per la *Società* un valore etico di riferimento; la *Società* si adopera per garantire la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, e ad esercitare la massima correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei contratti e delle leggi vigenti in materia.

La *Società* adempie in modo sistematico a tutti i provvedimenti previsti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La *Società* informa, stimola e sensibilizza tutto il personale, per evitare che disattenzione o incuria vanifichino gli sforzi organizzativi posti in essere.

Il personale e tutti collaboratori aziendali a vario titolo sono tenuti ad attenersi scrupolosamente alle istruzioni impartite in relazione alla sicurezza.

La *Società* pone in essere metodologie per rendere sistematici e sotto controllo tutti gli adempimenti in materia di sicurezza e vigila sistematicamente sulla corretta adozione delle misure di sicurezza previste.



3.10 Responsabilità sociale e ambientale

Nella convinzione che sia possibile coniugare le esigenze di redditività e successi sportivi con il rispetto dei valori etici e la salvaguardia dell'ambiente, la *Società* persegue l'obiettivo di favorire lo sviluppo non solo economico e sportivo, ma anche culturale e morale della comunità, investe nelle energie rinnovabili e cura l'impatto ambientale della propria attività, prestando attenzione allo smaltimento dei rifiuti, ai consumi delle risorse energetiche ed alle emissioni provocate.

La *Società* promuove la diffusione della cultura della solidarietà, della sicurezza e della prevenzione.

Tutti coloro che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità e qualità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia, verificando il rispetto dei principi del Codice Etico da parte dei fornitori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti dei lavoratori e al rispetto dell'ambiente.

3.11 Concorrenza leale e pubblicità corretta

La *Società* promuove la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce in conformità con le normative vigenti, nazionale e comunitaria, nei rapporti con tutti gli stakeholder. Le comunicazioni pubblicitarie e con gli organi di stampa della *Società* sono trasparenti, corrette, veritiere e idonee a non indurre in errore le persone cui sono rivolte e a non ledere un interlocutore.

La *Società* tramite le persone che agiscono per suo conto, non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi, norme vigenti o della libera concorrenza. Omaggi di cortesia sono ammessi quando siano di modico valore e non siano apprezzabili come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti o della leale concorrenza.

3.12 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni

La *Società* si uniforma alle prescrizioni di legge applicabili in materia di trattamento dei dati personali. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la *Società* predispone specifiche cautele e procedure, che devono essere scrupolosamente rispettate dal personale e addetti collaboratori, volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della *Società*, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione ed, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

La *Società* si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni di legge, sia nazionali che internazionali, in tema di tutela e sicurezza dei dati personali, in particolare il Regolamento UE 2016/679.



3.13 Trasparenza nei rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo

I rapporti della Società con le Autorità di Vigilanza e Controllo sono improntati a criteri di massima collaborazione e trasparenza. La tutela della trasparenza informativa è favorita dal rispetto delle vigenti disposizioni e delle procedure interne adottate in materia.

E' fatto divieto porre qualsiasi ostacolo, di qualunque natura, all'attività delle Autorità di Vigilanza e Controllo.

3.14 Conflitto di interessi

I *Destinatari* del *Codice* si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori, anche indirettamente, di interessi in potenziale conflitto con quelli della *Società*, quali, ad esempio, interessi personali o familiari di carattere finanziario o commerciale.

Costituisce conflitto di interesse il fatto di un amministratore, dirigente, dipendente o un collaboratore che persegua o tenti di perseguire per sé o per terzi un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o lo procuri o tenti di procurarlo a terzi.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti similari.

Si invitano gli interlocutori della *Società* ad astenersi dal fare omaggi che possano indurre i *Destinatari* del *Codice* a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, della *Società*.

La *Società* riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della *Società*, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali, statutarie, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori.

In particolare, tutti i soci, dipendenti e collaboratori di La Società sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza, se non adeguatamente rese conosciute e trasparenti tramite comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- Svolgimento di funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari rilevanti presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali della Società, anche attraverso i propri familiari;
- Utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- Accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società;



- Conclusione, perfezionamento o avvio di trattative e/o contratti, in nome e/o per conto della *Società*, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente o da cui, comunque, possano derivare vantaggi personali.

In caso di conflitti di interesse, il soggetto coinvolto si astiene dalle decisioni che, pur di sua competenza in qualità di delegato o facente parte di un organo collegiale, determinino la scelta aziendale di intrattenere detti rapporti in conflitto d'interesse.

3.15 Utilizzo di mezzi informatici

La *Società* proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici di terzi, pubblici o privati, od arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria.

La *Società* esige il rispetto della legislazione vigente in materia di trattamento dei dati personali e proibisce qualunque pratica che possa violare l'integrità e la riservatezza dei dati e dei sistemi informatici propri e di terzi.

E' altresì vietato utilizzare software di qualunque tipo privi di licenza in violazione delle norme sui diritti d'autore.

4. REGOLE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITA' SOCIETARIA

La *Società* raccomanda ai *Destinatari* del *Codice* comportamenti responsabili, conformi al raggiungimento degli obiettivi aziendali e coerenti con i valori ed i principi esposti.

Ogni operazione e/o transazione deve essere legittima, documentata, registrata e verificabile in qualsiasi momento.

La *Società* condanna qualsiasi comportamento, da chiunque sia posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio, nelle relazioni o comunicazioni sociali previste dalla legge.

E' fatto obbligo per i *Destinatari* di tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, in particolare per quanto attiene a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, o da parte delle Pubbliche Autorità preposte a verifiche e/o controlli, mantenendo un atteggiamento di disponibilità e di massima collaborazione.

E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno, relative alla *Società*, ai suoi dipendenti e collaboratori.

In particolare, i *Destinatari* che, per gli incarichi ricoperti o le mansioni svolte, abbiano accesso a notizie o ad informazioni riservate relative alle società del Gruppo:

- Non comunicano dette notizie o informazioni a terzi e non le utilizzano per finalità estranee al proprio ufficio;
- Si astengono dal compiere, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, operazioni sugli strumenti finanziari delle società interessate utilizzando le medesime notizie o informazioni.



4.1 Organi sociali

L'organo amministrativo promuove la cultura della legalità e vigila sulla piena conformità dell'attività della *Società* alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali; promuove altresì la cultura del controllo interno e assicura ai preposti al controllo la massima indipendenza e autonomia di azione.

Gli amministratori esecutivi esercitano le proprie funzioni nel rispetto dei contenuti e dei limiti delle deleghe attribuite dal consiglio di amministrazione, cui riferiscono del proprio operato.

E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori della *Società* volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

In materia di conflitto di interessi, l'attività degli amministratori è conforme alle previsioni normative ed alle relative linee guida interne: eventuali situazioni di conflitto sono gestite in totale trasparenza ed in modo da salvaguardare gli interessi della *Società*.

E' vietata qualunque altra condotta che viola la legislazione di riferimento in materia di reati societari.

4.2 Dipendenti

I dipendenti della *Società* adempiono alle proprie mansioni con impegno, senso di responsabilità, lealtà e serietà, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali e delle direttive aziendali.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Ogni dipendente rispetta le specifiche disposizioni aziendali in materia di conflitto di interesse e informa il proprio superiore gerarchico in presenza di operazioni nelle quali egli abbia un interesse, anche indiretto, potenzialmente in contrasto con quelli aziendali.

Essi sono responsabili della conservazione e protezione dei beni e degli strumenti che la *Società* mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, evitando un utilizzo improprio degli stessi per fini estranei all'attività .

Per quanto riguarda i beni di proprietà della *Società* ogni dipendente o collaboratore è tenuto in particolare a:

- Evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque usi in contrasto con l'interesse della *Società*;
- Adottare scrupolosamente quanto previsto dalle procedure, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della *Società*;
- Operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- Utilizzare tali beni, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;



- Utilizzare tali beni esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- Evitare, salvo quando specificamente autorizzato, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- Operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce a tali beni, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

I dipendenti, "incaricati del trattamento", custodiscono e proteggono i dati personali in modo adeguato, seguendo le disposizioni aziendali emanate in merito.

A tutti è richiesto il rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione dell'attività svolta.

La *Società* confida che quanti svolgono attività di coordinamento si comportino con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovano la crescita professionale.

4.3 Collaboratori

La *Società* valuta l'importanza del contributo dei collaboratori e dei consulenti all'attività quotidiana della *Società* e ad essi chiede di operare con onestà, diligenza, serietà e nel rispetto delle istruzioni impartite in relazione all'incarico.

La *Società* gestisce i rapporti con i propri collaboratori in condizioni di parità e rispetto reciproco.

I collaboratori evitano di trarre vantaggi personali dal rapporto di collaborazione, agendo nel solo interesse della *Società* e custodiscono e proteggono adeguatamente i beni di proprietà della *Società* ed i dati personali di cui dispongano per l'attività loro affidata con le stesse direttive valide per i dipendenti al punto precedente.

La *Società* richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

4.4 Fornitori

La *Società* richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno deve essere informato dell'esistenza del Codice Etico e degli impegni che, ai sensi dello stesso, gli sono richiesti.

I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, sono basate su criteri di:

- Valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire beni, servizi e prestazioni di livello adeguato;



- Disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, conoscenze tecniche, capacità e risorse in relazione all'intervento da eseguire;
- Professionalità dell'interlocutore.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai soci, dipendenti e collaboratori della Società di:

- Adottare, nella selezione del fornitore, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- Non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nell'acquisizione del contratto;
- Osservare le condizioni contrattualmente previste;
- Mantenere un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basa su rapporti di estrema chiarezza e correttezza reciproca.

4.5 Rapporti con i media

La Società intrattiene rapporti con i media esclusivamente attraverso gli organi competenti all'uopo delegati o tramite tesserati di volta in volta incaricati.

Salvo espressa delega da parte degli organi competenti non è pertanto consentito intrattenere rapporti con organi di stampa od altri mezzi d'informazione riguardanti le attività della Società o di altre società della Lega Professionistica.

E' vietato rendere dichiarazioni mediante gli organi di stampa idonee a costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione o a costituire apologia.

E' vietato rilasciare dichiarazioni o esprimere giudizi che possano in qualsiasi modo ledere l'immagine della Società o essere lesivi della reputazione di altre persone o Società, o comunque che possano essere atte a dare una rappresentazione non veritiera dei fatti.

Nell'uso dei social network, sia utilizzando account aziendali che account personali, va posta la massima attenzione a non inserire dichiarazioni, fotografie, citazioni od altro che possano ledere la reputazione e l'immagine della Società, nonché offendere la dignità delle persone o discriminarle sulla base di sesso, razza, credo religioso, opinioni politiche, età o stato di salute.

E' fatto divieto diffondere informazioni privilegiate inerenti Società che operano su mercati regolamentati.

5. REGOLE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITA' SPORTIVA

La Società promuove ed assume quale fondamentale criterio di svolgimento dell'attività sportiva il Fair Play: il rispetto per l'avversario, per le regole e per le istituzioni rappresentano elementi imprescindibili.



Tutti coloro che operano per la *Società* (calciatori, dirigenti, tesserati, dipendenti, amministratori, soci e non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della società):

- Sono tenuti all'osservanza delle norme e degli atti federali e devono comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva;
- Devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive;
- Devono astenersi dall'intrattenere rapporti di abitudine, o comunque finalizzati al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva, con i componenti degli organi di giustizia sportiva e con gli associati dell'Associazione Italiana Arbitri.

La *Società* è impegnata per la lotta al doping ed alla violenza e pretende che le persone che operano nel suo nome si adoperino affinché tali fenomeni non avvengano.

I *Destinatari* devono astenersi dall'esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, di società o di organismi operanti nell'ambito del CONI, della FIGC, dell'UEFA o della FIFA.

Devono inoltre astenersi da ogni condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, religione, colore, lingua, sesso, nazionalità, origine etnica, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori.

5.1 Rapporti con calciatori, tesserati, agenti ed operatori del settore calcistico

Tutti coloro che operano per la *Società* devono astenersi dal porre in essere iniziative e comportamenti con altri tesserati ed operatori del settore calcistico o sportivo in violazione delle regole vigenti ovvero in contrasto con i principi del Fair Play.

In particolare è fatto divieto sottoscrivere accordi e corrispondere compensi per la compravendita dei calciatori in contrasto con le normative in vigore.

I *Destinatari* debbono astenersi dallo svolgere attività inerente al tesseramento, al trasferimento ed alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori, allenatori o tecnici se non nell'esclusivo interesse della *Società* e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, giuridiche e sportive.

E' fatto divieto di intrattenere relazioni con tesserati, mediatori o agenti di calciatori al fine di concludere accordi o contratti vietati dalle normative vigenti o avvalendosi di soggetti non autorizzati.

E' fatto divieto di intrattenere rapporti con tesserati inibiti o squalificati ovvero con soggetti che siano stati radiati o squalificati a vita a fine di concludere qualsivoglia tipo di accordo o contratto.

E' altresì vietato promettere, corrispondere o ricevere compensi, premi, indennità o regalie non giustificati o in contrasto con le disposizioni normative vigenti, giuridiche o sportive.



5.2 Rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive

Nei rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive, calcistiche e non, nonché con i loro rappresentanti, la *Società* pretende che le persone che operano nel suo nome pongano in essere condotte nel rispetto dei principi di assoluta lealtà.

Le relazioni sono intrattenute esclusivamente da soggetti incaricati dalla *Società*, nel pieno rispetto delle norme di legge, di regolamenti sportivi, nonché del cosiddetto fair play.

E' vietato dare, offrire o promettere denaro o altre utilità, quali ad es. servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

E' fatto obbligo per ogni destinatario, nei limiti della propria mansione e del proprio mandato, di rispondere tempestivamente, secondo verità ed in modo esaustivo e completo alle richieste poste dalle Autorità sportive.

In particolare è vietata la mancata produzione, l'alterazione o la falsificazione materiale ed ideologica dei documenti richiesti dagli organi della giustizia sportiva, dalla COVISOC e dagli altri organi di controllo della FIGC, nonché dagli organismi competenti in relazione al rilascio delle licenze UEFA e FIGC, ovvero il fornire informazioni mendaci, reticenti o parziali.

5.3 Rapporti con la tifoseria

La *Società* si astiene dal contribuire in qualsivoglia modo alla costituzione o mantenimento di gruppi organizzati e non di tifosi.

La *Società* promuove l'idea di un tifo leale e responsabile e realizza le condizioni affinché anche le tifoserie delle altre compagini calcistiche possano sostenere la propria squadra in un clima di serenità di sano rispetto dei principi dello sport.

5.4 Atleti

Tutti gli atleti devono perseguire il risultato sportivo ed il proprio successo personale nel rispetto dei principi previsti dal presente Codice Etico. Gli atleti in particolare devono osservare il principio di solidarietà considerando quindi più importante il rispetto dei valori sportivi rispetto al perseguimento del proprio successo.

Nella consapevolezza che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello sport gli atleti devono impegnarsi:

- Ad onorare lo sport e le sue regole attraverso la competizione corretta, impegnandosi sempre al meglio delle loro possibilità e delle loro condizioni psico-fisiche comportandosi sempre e comunque secondo i principi di lealtà e correttezza;
- A tenere un comportamento esemplare che costituisca un modello positivo per il mondo dello sport e della società civile;
- A rifiutare ogni forma di doping;
- A svolgere costantemente un'attività di aggiornamento e di informazione personale volta a conoscere le sostanze e farmaci proibiti, la loro azione farmacologica nonché gli effetti sulla salute conseguenti al loro utilizzo;



- Ad astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificiosamente lo svolgimento o il risultato di una gara;
- Ad astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale degli avversari, a rispettare gli stessi, i loro staff tecnici e dirigenziali;
- A rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;
- Ad adottare iniziative positive e/o comportamenti atti a sensibilizzare il pubblico delle manifestazioni sportive al rispetto degli atleti, delle squadre avversarie e dei relativi sostenitori;
- Ad astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione alla razza, all'origine etnica o territoriale, al sesso, a orientamenti sessuali, alla religione, alla condizione psico-fisica ed alle opinioni politiche.

5.5 Lo staff tecnico

I tecnici devono trasmettere ai propri giocatori valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e che sono il fondamento stesso dello sport.

Chi intraprende l'attività di tecnico deve essere portatore di questi valori e rappresentare un esempio per i propri atleti.

Il comportamento degli allenatori, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

I tecnici sono presi ad esempio dai giovani come modelli di comportamento e devono comprendere la pesante influenza che parole ed atteggiamenti hanno nei loro confronti.

Per questa ragione i tecnici devono considerare come propria responsabilità la trasmissione dei suddetti valori morali impegnandosi al rispetto dei seguenti principi:

- Promuovere lo sport e le sue regole esaltandone i valori etici, umani ed il fair play;
- Tenere un comportamento esemplare, comportandosi secondo i principi di lealtà e correttezza, che costituisca un modello positivo per tutti gli atleti;
- Non premiare comportamenti sleali né adottarli personalmente;
- Non compiere in alcun modo atti diretti ad alterare artificiosamente lo svolgimento o il risultato di una gara o ad assicurare a chiunque un indebito vantaggio;
- Rispettare la normativa nazionale ed internazionale in materia di lotta al doping non favorendo in alcun modo, né direttamente né indirettamente, l'uso di farmaci e sostanze atte ad alterare la prestazione;
- Astenersi da qualsiasi condotta suscettibile di ledere l'integrità fisica e/o morale dell'avversario;
- Rispettare gli ufficiali e giudici di gara nella consapevolezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;



5.6 Lo Staff medico

Lo staff medico deve rispettare le normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping e garantire che la salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione.

Lo staff medico deve astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, non deve consigliare prescrivere o somministrare trattamenti farmacologici diretti ad alterare le prestazioni degli stessi.

È dovere dello staff medico vigilare sulla salute degli atleti, garantendo assistenza e buona cura, utilizzando metodi non aggressivi per l'organismo

I medici devono rappresentare la figura di riferimento per tutte le funzioni operanti in seno alla Società in tema di doping fornendo le istruzioni e le direttive medico scientifiche volte a prevenire ed impedire fenomeni di doping.

In particolare dovranno fornire istruzioni e direttive volte a sottolineare i pericoli per la salute derivanti dall'assunzione di sostanze dopanti o di metodologie vietate favorendo una cosciente responsabilizzazione in materia.

I medici, attraverso il necessario aggiornamento, devono garantire una costante informazione dei tecnici, paramedici, massaggiatori, atleti e familiari circa i farmaci e/o sostanze farmacologiche considerati doping.

Lo staff medico deve prontamente informare gli organi competenti ove ritenga che sia stata violata la normativa nazionale ed internazionale in materia di doping.

5.7 Settore Giovanile

La Società presta particolare attenzione al settore giovanile, consapevole che la crescita dei giovani rappresenta anche strumento di educazione e di formazione degli stessi, nonché insostituibile risorsa economica e sportiva per la Società.

La Società si adopera affinché le strutture siano idonee alle esigenze dell'età e gli addetti al settore abbiano idonea professionalità.

In particolare la Società richiede a coloro che curano il settore giovanile (dirigenti, allenatori, tecnici, educatori) di svolgere la propria attività con l'osservanza dei principi, degli obblighi e dei divieti enunciati nel presente Codice Etico.

Gli addetti al settore giovanile devono costantemente vigilare sui minorenni affidati alla Società, onde evitare che vi sia qualsiasi forma di discriminazione, di abuso (morale o psicologico) ovvero di sfruttamento. Devono altresì informare la propria attività a principi educativi, sportivi e no, in modo tale che l'ambiente nel quale operano possa promuovere la crescita individuale di ogni giovane calciatore.

Gli addetti al settore giovanile sono consapevoli del loro ruolo di tutore, con tutte le conseguenze che questo comporta, anche in termini legali.

L'attività del settore giovanile è organizzata in modo che:

- Lo staff tecnico abbia idonea professionalità e vigili costantemente sui minori affidati alla società, evitando che gli stessi rimangano senza sorveglianza;
- L'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione raggiunto;



- La guida e l'educazione dei giovani valorizzi i principi etici e morali in generale, ed il fair play nello sport in particolare, favorendo la crescita individuale di ogni atleta ed evitando che i ragazzi maturino aspettative sproporzionate alle proprie capacità.

A tal fine la Società si impegna a:

- Sostenere iniziative volte alla diffusione dello sport tra i giovanissimi anche attraverso campagne di comunicazione e opportunità formative;
- Garantire che la salute, la sicurezza ed il benessere dei giovani costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo;
- Assicurare il rispetto delle esigenze di istruzione scolastica dei giovani, adottando specifiche azioni volte a garantire la necessità di coniugare l'attività sportiva con quella scolastica.

5.8 Lotta al doping

Tutti coloro che operano per la *Società* (calciatori, tesserati, allenatori, dirigenti, medici, amministratori) devono rispettare scrupolosamente le norme dettate in materia di lotta al doping, di salvaguardia della salute fisica e mentale del calciatore, nonché del corretto e leale svolgimento delle competizioni sportive.

E' fatto obbligo altresì di portare a conoscenza dell'organo dirigente eventuali situazioni conosciute che possano rappresentare violazione delle regole nella lotta al doping.

Tutti i tesserati si obbligano a sottoporsi ai controlli antidoping eventualmente richiesti dalle Autorità competenti e ad eventuali controlli aggiuntivi disposti dalla Società.

5.9 Divieto di scommesse

Tutti coloro che operano per la Società devono astenersi dall'effettuare o anche soltanto agevolare, direttamente o per interposta persona, scommesse che abbiano ad oggetto i risultati relativi a competizioni ufficiali alle quali la *Società* prende parte e comunque organizzate dalla F.I.G.C., dalla U.E.F.A. ovvero dalla F.I.F.A.

I soggetti che abbiano avuto rapporti con società o persone che abbiano posto o stiano per porre in essere taluni degli atti indicati al paragrafo precedente, o che siano venuti a conoscenza di tali atti, hanno l'obbligo di informarne il proprio Responsabile di Area, che, attraverso gli opportuni canali societari, predispone e trasmette tempestiva e dettagliata denuncia all'organo federale competente.

5.10 Frodi sportive

Tutti coloro che operano per la Società devono astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificiosamente lo svolgimento o il risultato di una gara o ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica

I soggetti che abbiano avuto rapporti con società o persone che abbiano posto o stiano per porre in essere taluni degli atti indicati al paragrafo precedente, o che siano venuti a conoscenza di tali atti, hanno l'obbligo di informarne il proprio Responsabile di Area, che, attraverso gli opportuni canali societari, predispone e trasmette tempestiva e dettagliata denuncia all'organo federale competente.



6. OSSERVANZA DEL CODICE

La *Società* si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i *Destinatari*.

6.1 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni *Destinatario* è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente o collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico,

In particolare dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- Rivolgersi ai propri superiori, o all'Organismo di Vigilanza di cui al par. 6.2, nel caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- Riferire tempestivamente ai superiori, o all'Organismo di Vigilanza di cui al par. 6.2, , anche tramite la procedura del Whistleblowing di cui al par. 6.3, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- Collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- Informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del *Codice* e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- *esigere* il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- *adottare* le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne nel caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

6.2 Organismo di Vigilanza

Viene appositamente costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- Monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifiche regole organizzative, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli interlocutori sociali interni ed esterni;
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- Provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.



6.3 Whistleblowing

La legge 179/2017 disciplina la materia del whistleblowing, ovvero consente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente nonché del presente Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In linea con le previsioni della Legge 179/2017 è garantito quanto segue:

- I canali di comunicazione previsti garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- Sono vietati di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A tali fini, sono previsti i seguenti canali di comunicazione alternativi:

- Invio tramite posta ordinaria al Presidente dell'Organismo di Vigilanza presso il domicilio esterno che viene comunicato ai Destinatari;
- L'utilizzo della casella di posta elettronica personale del Presidente dell'OdV che viene comunicato ai destinatari del Modello.

Si suggerisce ai destinatari, ai fini di una migliore tutela della riservatezza, di utilizzare per le segnalazioni informatiche account e/o device personali e non aziendali.

L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni anonime solo se corredate da elementi circostanziati o che comunque riguardino aspetti di particolare rilievo ai sensi dell'applicazione del Modello Organizzativo e del presente Codice Etico.

6.4 Violazioni e sanzioni

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

Le violazioni poste in essere dagli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori della Società sono soggette al sistema disciplinare aziendale in vigore: i comportamenti contrari al Codice verranno sanzionati, nel rispetto del diritto di difesa, in ragione della gravità delle condotte, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto, e potranno costituire causa di risoluzione dei rapporti contrattuali con i Destinatari, ove venisse meno il rapporto fiduciario o si configurasse un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

Alle violazioni del Codice da parte dei dipendenti si applicano le norme aziendali in materia di sanzioni disciplinari, nonché, ove applicabili, le specifiche previsioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

7. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI



MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS.231

CODICE ETICO

REVISIONE
NOVEMBRE 2021

Il Codice Etico potrà essere modificato ed integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, sulla base dell'esperienza applicativa e su proposta del l'Organismo di Vigilanza.