Ravenna football Club 1913

S.S.D. A R.L.

Codice Etico

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Note
02/09//2025	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “Ravenna football club 1913 SSD A R.L.”	Versione 1.0

INDICE

2. VALORI DELLA SOCIETÀ 3

3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO 4

PRINCIPI GENERALI 5

4.1 Rispetto delle leggi vigenti 5

4.2 Impegno sociale 6

4.3 Sportività e Fair Play 6

4.4 Comunicazione aziendale 6

4.5 Treffettuartieffettuartiasparenza, completezza e affidabilità 7

4.6 Correttezza, onestà e buona fede 7

4.7 Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate 7

4.8 Conflitti di interesse 8

4.9 Mercato e libera concorrenza 8

4.10 Tutela dell'ambiente 8

4.11 Sostenibilità e impatto sociale 8

5. RAPPORTI INTERNI 8

5.1 Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane 8

5.2 Discriminazioni, molestie e comportamenti inadeguati 9

5.3 Comportamenti vietati sul lavoro 10

5.4 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro 10

5.5 Principi specifici applicabili al settore giovanile 11

6. RAPPORTI CON I TERZI 12

6.1 Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali, etc.) 12

6.2 Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organi della Giustizia Sportiva, con le Autorità Giudiziarie e con le Autorità Amministrative Indipendenti 13

6.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive 14

6.4 Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali 14

7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI 15

7.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili 15

7.2 Cultura del controllo 16

8. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI 16

9. REGOLE DI CONDOTTA NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA 17

10. PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, *EX* D.LGS. 231/2001 18

11. ATTUAZIONE, GARANZIE E SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO 18

12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO 20

1. PREMESSA

Il Ravenna football club 1913 SSD A R.L. (di seguito anche il “Ravenna” o la “Società”) è una società sportiva che opera nel settore del calcio con una consolidata tradizione a livello nazionale ed europea.

La Società, determinata ad assicurare la massima correttezza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, improntando tutte le medesime attività alla legalità, alla trasparenza ed alla integrità morale, anche a tutela della propria immagine e reputazione, ha scelto di conformarsi sia alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, che ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, nonché a quelle previste dall’articolo 7 del Codice di giustizia sportiva e dall’articolo 7, comma 5 dello Statuto Federale della F.I.G.C. che hanno introdotto la responsabilità della Società a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto.

La Società ha così ritenuto di raccogliere all’interno del presente documento (di seguito “**Codice Etico**”), l’insieme di quei valori e principi che da sempre contraddistinguono le attività della stessa a tutela dei minori e di tutti coloro che, come soggetti interni ed esterni, intrattengono relazioni con la Società.

Il Codice di condotta ha la funzione e l’obiettivo di prevenire molestie, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età e/o orientamento sessuale, a tutela del benessere psico-fisico dei tesserati e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con il Ravenna Football Club 1913 SSD A R.L. e le relative attività sportive. La prevenzione è determinata dalla previsione e adozione di specifiche norme di condotta e dalla adozione di appositi protocolli interni che dovranno essere seguiti da tutti i destinatari.

Il presente Codice Etico è stato elaborato e adottato in coerenza con quanto previsto dalle “Linee Guida FIGC” in ambito “Safeguarding”, emanate nel mese di Agosto 2023, a seguito del D. Lgs. 39/2021 e della relativa delibera n. 255 del luglio 2023 del CONI e conseguente aggiornamento del 2024. All’interno del documento, in alcuni ambiti, vi sono degli specifici riferimenti alla Tutela dei Minori, in quanto essi rappresentano la categoria, per sua natura, più sensibile e soggetta a rischi di abuso, violenza e discriminazione. Con il termine Safeguarding si intende la responsabilità che le organizzazioni si assumono nel garantire che il proprio personale ed i propri programmi non rechino danno ai Tesserati ed ai minori, ovvero che non li espongano al rischio di subire maltrattamenti e abusi.

Al fine di prevenire eventuali abusi e gestire eventuali segnalazioni o situazioni di rischio la Società ha nominato il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding).

Il presente Codice inoltre costituisce parte integrante del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

2. VALORI DELLA SOCIETÀ

La Società, oggi, si pone quale obiettivo principale, quello di raggiungere i migliori risultati sportivi, al fine di trasmettere ai propri sostenitori massime soddisfazioni, nel rispetto dei

valori, quali: etica, correttezza, rispetto e lealtà sportiva, uguaglianza, equità e valorizzazione delle diversità.

La Società si propone di avviare un percorso che possa portare ad una rivalutazione del "*sistema calcio*" quale strumento formativo, sia da un punto di vista fisico e sportivo, ma anche etico, culturale e di inserimento sociale delle fasce di persone giovani, disagiate e più in generale della collettività, ed in tal senso, intende valorizzare ed indirizzare la propria attività sportiva, la propria comunicazione e le proprie strutture operative, in piena e costruttiva collaborazione con le istituzioni locali, provinciali e regionali, politiche e sociali con cui ha rapporti. Sempre in questo contesto, si inserisce il progetto di realizzare una struttura aziendale e di organizzazione sportiva, da un lato, efficiente ed in grado di valorizzare il proprio ruolo di eccellenza e raggiungere risultati di altissimo livello; dall'altro capace di diversificare i propri ambiti di intervento oltre il settore o evento sportivo, mantenendo costante, nell'ambito della propria crescita, un altrettanto elevato livello di etica nell'impresa e di rispetto dei valori di correttezza e lealtà nell'esercizio di qualunque attività al proprio interno, e, altresì, introducendo un'immagine ed un messaggio che possa coinvolgere la collettività ed i soggetti rappresentativi della stessa, pubblici e privati, imprenditori e istituzioni, in uno sforzo di miglioramento delle condizioni di vita, materiale ed etica, nonchè intellettuale dei soggetti che trovino nell'evento sportivo motivo di rasserenamento, svago, sollecitazione, solidarietà ed integrazione, in condizioni di sicurezza e tranquillità.

La Società, sia quale realtà aziendale che opera nel settore sportivo, sia quale realtà che svolge attività economicamente rilevanti, ha ben presente l'importanza del messaggio etico che deve essere adottato, condiviso e trasmesso nell'ambito della propria attività, in un settore così delicato quale lo sport professionistico, nel rapporto con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione, conciliandolo e rendendolo compatibile con la propria finalità di impresa e nel rapporto con le esigenze degli azionisti e dei propri *stakeholder*.

La Società ripudia ogni forma di razzismo e antisemitismo in base alla definizione dell'IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) ed alla strategia nazionale per la lotta contro l'antisemitismo e si impegna a contrastare tali forme di discriminazione tra i soci, i tesserati e i sostenitori a tutti i livelli del Club.

Tutti i tesserati hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità e di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati e di coloro che intrattengono rapporti a qualsiasi titolo con la Società costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e, pertanto, tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi in esso contenuti e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni:

- i legali rappresentanti, gli amministratori di diritto della Società; i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale *ad acta* e gli eventuali institori e preposti;

- i membri del Collegio sindacale e i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono, per la Società, funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge ed allo statuto sociale;

- i dirigenti ed i prestatori di lavoro subordinato della Società (dipendenti);

- i seguenti soggetti che operano per la Società: i soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro accessorio (dipendenti assimilati), i prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in particolare a progetto/programma, in rapporto di collaborazione marginali (a prestazioni occasionali), in rapporto di prestazioni occasionali di tipo accessorio, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);

- i tesserati della Società;

- genitori e tutori;

- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico – formale.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico, i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali, i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che erogano prestazioni di lavoro autonomo aventi con la Società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari, oltreché tutti i soggetti che a vario titolo hanno rapporti con la Società.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di Ravenna Football Club 1913 S.S.D. a R.L. giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel Codice.

PRINCIPI GENERALI

4.1 Rispetto delle leggi vigenti

Costituisce principio fondamentale ed inderogabile, regolante tutta l'attività della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea; nonché, dei territori, paese e stati esteri nel cui ambito, la Società, si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero, la Società vieta le condotte ed i comportamenti leciti secondo le disposizioni del paese di cui trattasi, ma, in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione Europea.

La Società assume dunque come principio imprescindibile per tutti i soggetti che operano all'interno e in relazione con la stessa, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui essa opera. In quest'ottica, occorre garantire anche il rispetto dell'ordinamento sportivo, incluso per ciò che riguarda la normativa, anche di natura regolamentare e deontologica.

È fatto assoluto divieto di porre in essere condotte, anche omissive, che possano integrare i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o gli illeciti sportivi previsti dal Codice di Giustizia Sportiva.

4.2 Impegno sociale

La Società considera primario il proprio ruolo di valorizzazione, trasmissione e promozione dello sport e del calcio, anche quale messaggio di rilevanza sociale e di trasmissione dei valori che allo sport si riconnettono.

La Società ritiene, inoltre, di attribuire importanza, nell'ambito della propria attività, non solo alle componenti tecnico-sportive, ma, anche e soprattutto alla dimensione umana, sociale ed etico-morale dell'evento sportivo, nei riguardi dei calciatori, delle calciatrici, degli spettatori, nonché di tutti i soggetti coinvolti.

4.3 Sportività e Fair Play

La Società nell'ambito della propria attività si ispira ai principi di sportività, correttezza e lealtà nelle competizioni, sia nei confronti degli avversari, che dell'arbitro e dei suoi collaboratori, oltre che dei vari soggetti istituzionali, e ritiene primario il valore del *fair play* in tutte le manifestazioni ed eventi cui partecipa o è coinvolta. A questo proposito, i Destinatari, inclusi i Tesserati, devono astenersi, essendo assolutamente vietato, dal porre in essere comportamenti contrari allo spirito di lealtà sportiva o comunque all'ordinamento sportivo, anche per il tramite di soggetti terzi; è vietato a titolo esemplificativo:

- il compimento di atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato di competizioni sportive;

- l'effettuazione o la ricezione di scommesse aventi ad oggetto competizioni sportive;

- l'offerta, anche in forma indiretta, di denaro o altra utilità anche non patrimoniali ad amministratori, dirigenti o tesserati di altre società calcistiche, con l'obiettivo di alterare il risultato delle competizioni sportive o volti a favorire o condizionare la conclusione di accordi di trasferimento di calciatori o di tesseramenti.

I dipendenti, i collaboratori ed i tesserati della Società perseguono i principi del *fair play*, così come indicati dagli Organi sportivi.

4.4 Comunicazione aziendale

La Società ritiene un proprio dovere fondamentale garantire che la comunicazione, sia all'interno che all'esterno, sia precisa e veritiera, pur nell'ambito delle innegabili esigenze di riservatezza e di cautela, che caratterizzano la propria attività. Le notizie, quando sono rese, devono dunque essere tali da evitare situazioni ingannevoli che possano produrre responsabilità o danni di qualsiasi natura.

I rapporti con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione dovranno essere tenuti dai soggetti a ciò delegati.

4.5 Trasparenza, completezza e affidabilità

Nello svolgimento delle attività lavorative o professionali, le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei destinatari si ispirano alla massima trasparenza e affidabilità.

I soggetti preposti sono tenuti a dare informazioni trasparenti, veritiere, complete, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, gli *stakeholders* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.

La Società promuove e diffonde, ad ogni livello, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni, e, del rispetto nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

Gli amministratori, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti a condurre eventuali operazioni di liquidazione della Società, avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; pertanto, è vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

4.6 Correttezza, onestà e buona fede

La Società opera nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza nel comportamento aziendale e nei confronti dei terzi. Tutti i comportamenti tenuti, le azioni e le operazioni compiute da ciascuno dei soggetti, dipendenti, collaboratori o consulenti della Società, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati al principio di onestà e buona fede, nonché alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà e buona fede.

4.7 Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate

La privacy dei Destinatari è tutelata adottando standard adeguati di protezione dei dati secondo le necessità tecnologiche e di interrelazione. Inoltre, la Società si conforma e rispetta gli obblighi previsti dalla normativa europea e nazionale applicabile per il trattamento dei dati personali. A tal fine, la Società ha adottato precise misure organizzative e di sicurezza in materia di trattamento dei dati personali; ai dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti della Società è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività la divulgazione indebita delle informazioni riservate acquisite.

É fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione da parte della Società, informazioni riservate o interne alle Società medesime.

Gli amministratori, dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti della Società hanno l'obbligo di astenersi dal diffondere notizie false.

4.8 Conflitti di interesse

I dipendenti, collaboratori, tesserati o consulenti della Società, perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società stessa. È fatto divieto ai Destinatari di agire in situazioni che possano essere potenzialmente dannose per la Società o comunque in conflitto di interesse, effettivo o anche solo potenziale, con quest'ultima.

Nello svolgimento di ogni attività, la Società evita di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di *"conflitto di interesse"*, oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente, collaboratore, tesserato o consulente operi nell'ambito della propria attività e/o incarico per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società, per trarne un vantaggio di natura personale.

4.9 Mercato e libera concorrenza

La Società, nell'ambito della propria attività, si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza e riconosce la libera e corretta concorrenza in un'economia di mercato, quale fattore decisivo di crescita, sviluppo e costante miglioramento aziendale.

4.10 Tutela dell'ambiente

Nell'ambito delle proprie attività sociali e dei rapporti con i terzi, la Società si impegna ad adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, agendo nello scrupoloso rispetto delle normative applicabili, nonché dei limiti definiti da eventuali autorizzazioni e prescrizioni ricevute dagli Enti competenti.

La Società si impegna ad apportare continui miglioramenti per la tutela dell'ambiente, minimizzando l'impatto ambientale derivante dallo svolgimento delle proprie attività sociali e dalla gestione, costruzione e manutenzione dei siti e degli impianti di proprietà.

4.11 Sostenibilità e impatto sociale

La Società contribuisce attivamente, nel quadro proposto dalle Nazioni Unite, al raggiungimento dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e dei suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). Inoltre, consapevole del ruolo che ricopre nella società, il Ravenna football club 1913 SSD A R.L. riconosce l'importanza di integrare la sostenibilità nel proprio business.

5. RAPPORTI INTERNI

5.1 Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane

La Società garantisce un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, consulenti e collaboratori. La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità, competenza e professionalità di ciascuna di esse.

Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione, nei termini delle deleghe e/o istruzioni impartite e/o funzioni svolte, al

contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti e rispettando le posizioni gerarchiche.

Ciascun dirigente e/o responsabile deve esercitare i propri poteri con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori. Ciascun dipendente deve manifestarsi collaborativo ed assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

La Società considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario. Ciascun dipendente, tesserato o collaboratore, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e nel rispetto dei criteri di merito.

I rapporti tra i dipendenti, inclusi i tesserati, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati ai valori della lealtà, della correttezza e del reciproco rispetto nonché a valori di civile convivenza e della tolleranza delle prerogative e mansioni altrui e nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

5.2 Discriminazioni, molestie e comportamenti inadeguati

L'art. 3 delle Linee Guida FIGC nel testo aggiornato il 10 dicembre 2024 hanno indicato i comportamenti rilevanti che costituiscono forme di abuso, violenza e discriminazione e che è compito delle società sportive prevenire tali condotte, adottando misure adeguate, al fine di tutelare soprattutto i settori giovanili e i minori. Di seguito si indicano alcune delle fattispecie rilevanti e, in particolare, cosa si intende:

- per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità di tutti i Tesserati, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore, tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale,

ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- per “bullismo, cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente o attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare i soggetti tesserati, che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali).

La Società non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale. La Società si impegna, dunque, a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all’età, alle tendenze sessuali, all’invalidità, alle idee politiche o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

5.3 Comportamenti vietati sul lavoro

Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali.

Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura al proprio responsabile, il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, alla Direzione HR & Organization, che, effettuate le necessarie verifiche e valutazioni, svolgerà una funzione consultiva nei confronti dell’Alta Direzione, fornendo un parere sugli eventuali provvedimenti da adottare.

5.4 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La Società considera il principio di tutela e protezione della salute e sicurezza sul lavoro quale obbiettivo primario.

La Società ritiene di fondamentale valore il pieno ed integrale rispetto della normativa in tema di sicurezza e salute sul lavoro, ed opera fattivamente per la prevenzione degli infortuni, per la sicurezza e l’igiene dei lavoratori mediante l’adozione di misure nella piena osservanza delle norme nazionali e internazionali applicabili nonché dei diritti umani e dei più alti standard di riferimento.

Ai dipendenti, tesserati, collaboratori o consulenti della Società, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

I dipendenti, tesserati, collaboratori o consulenti della Società, che a qualunque titolo e per qualsivoglia ragione operano nell’ambito delle stesse devono adoperarsi per assicurare la prevenzione degli infortuni sul lavoro, garantire la sicurezza e l’igiene dei lavoratori e concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell’ambiente di lavoro in cui opera, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto e a tutte le procedure aziendali che ne formano parte. E’, inoltre, necessario che i Destinatari

prestino attenzione alla salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, e contribuiscano, in particolare a:

- garantire il rispetto delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione secondo le istruzioni impartite dal datore di lavoro;

- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e, in genere, i dispositivi di sicurezza;

- provvedere alla tempestiva segnalazione, nei confronti dei soggetti competenti in base alle procedure interne, di eventuali malfunzionamenti o inconvenienti dei mezzi di protezione e dei dispositivi di sicurezza adottati, nonché di qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

Nello svolgimento di ogni attività lavorativa, la Società garantisce la formazione e l'informazione sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovino di volta in volta esposti ed assicura loro i mezzi e i dispositivi di protezione individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta. Inoltre, riesamina periodicamente e monitora continuativamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere i luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale, e per raggiungere gli obiettivi di continuo miglioramento prefissati dalla Società in materia di sicurezza, salute e ambiente.

La Società, per il tramite dell'area sanitaria, assicura l'osservanza degli obblighi in materia di accertamenti sanitari e di idoneità sportiva, nonché la predisposizione della scheda sanitaria e della cartella clinica per i calciatori professionisti. La Società basa tutte le proprie attività sportive sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative vigenti in materia di doping nazionali ed internazionali, e ripudia fermamente l'uso di qualsiasi sostanza contraria alla normativa antidoping.

5.5 Principi specifici applicabili al settore giovanile

Valore primario per la Società è la promozione dei valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione e di rispetto reciproco. A tal fine, la Società, richiede l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, tesserati, collaboratori, e, di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile, dei principi, degli obblighi e dei divieti generali sopra riportati e di quelli specifici di seguito enunciati.

La Società fa obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società stessa.

Le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale; la Società non tollera nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico.

La Società accompagna il giovane nel percorso scolastico assicurando almeno l'educazione scolastica di base.

La guida e l'educazione dei giovani devono essere condotte in accordo con modelli che valorizzino i principi etici ed umani in generale, il "*fair play*" nello sport in particolare, diffondendo al contempo i principi deontologici del calciatore professionista.

La Società richiede il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani: a tale fine ribadisce il proprio sforzo al fine di scongiurare la pratica del doping e dei comportamenti che possono implicare, anche indirettamente, l'abuso e lo sfruttamento commerciale dei ragazzi.

La Società condanna l'utilizzo di sostanze stupefacenti.

La Società si adopera a che nell'allenamento e nelle competizioni siano sviluppate le competenze tecniche di tipo motorio, uno stile competitivo sicuro e sano, il positivo concetto di sé stessi e buoni rapporti sociali.

6. RAPPORTI CON I TERZI

La Società è particolarmente attenta a sviluppare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, ovverosia individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partners in affari, le Istituzioni e Autorità Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali, i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività della Società.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo, a tutti coloro che operano per suo conto, comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengano, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti.

É fatto divieto ai dipendenti, tesserati e collaboratori di dare/offrire e/o accettare/ricevere omaggi, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e non, nell'ambito delle attività svolte per la Società, tali da ingenerare anche solo il sospetto di aver agito nell'interesse e per conto della stessa, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali.

6.1 Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali, etc.)

La Società imposta i rapporti con i clienti, i fornitori ed i collaboratori esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole di una leale concorrenza di mercato.

In particolare, la Società assicura che la selezione dei fornitori e dei collaboratori e gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di etica, qualità, convenienza, prezzo, capacità ed efficienza, tali, da permettere di impostare un rapporto fiduciario, con detti soggetti, evitando accordi con fornitori di dubbia reputazione, nel campo, ad esempio, del rispetto dei criteri "ESG" ("Environmental", "Social" e "Governance"), delle normative europee, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.

La Società si aspetta da clienti, fornitori e collaboratori, comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico. Comportamenti diversi possono essere considerati come grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

6.2 Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organi della Giustizia Sportiva, con le Autorità Giudiziarie e con le Autorità Amministrative Indipendenti

I rapporti con le istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, con gli Organi della Giustizia Sportiva, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità Giudiziarie, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dalla Società.

La Società si impegna a mantenere nei confronti dei soggetti sopra indicati, con cui si relaziona a qualsiasi titolo, un atteggiamento di massima collaborazione, improntato ai principi di trasparenza e correttezza. In caso di illeciti sportivi e violazioni del divieto di effettuare ed accettare scommesse, è fatto obbligo di adempiere agli obblighi di denuncia alla Procura Federale previsti dal Codice di Giustizia Sportiva.

La Società si impegna ad osservare scrupolosamente le regole dettate dalle Autorità di Vigilanza (es.: Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

Gli amministratori, i dipendenti, i tesserati ed i collaboratori si impegnano ad ottemperare alle richieste eventualmente proveniente dai soggetti, di cui al punto 6.7 ed a fornire piena collaborazione nel corso delle procedure istruttorie di controllo e verifica sull'operato della Società.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di una ispezione da parte di Autorità Giudiziaria, e/o degli Organi della Giustizia Sportiva e/o di Autorità Amministrative Indipendenti nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili o qualsiasi altro tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false o mendaci alle autorità competenti. Inoltre, nessuno deve persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle stesse autorità.

Per garantire la massima trasparenza, la Società si impegna a non trovarsi con funzionari/dipendenti dei soggetti di cui al punto 6.7 o loro familiari, in situazioni di conflitto di interesse.

Nei rapporti con dette autorità, non è ammessa alcuna forma di regalia che sia, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di ciascuna delle attività in qualsiasi modo collegabili alla Società. Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di omaggio, beneficio e/o qualsiasi altra utilità.

6.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive

Le relazioni con Pubblici Ufficiali incaricati di pubblico servizio e con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, Operatori Sanitari, Aziende Ospedaliere, ASL (di seguito genericamente la "Pubblica Amministrazione"), con Autorità sportiva ed arbitrale nonché giurisdizionale, nazionale ed internazionale, od organo deputato ai controlli federali (di seguito genericamente l'"Autorità Sportiva") e, in ogni caso qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

La gestione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'Autorità Sportiva o di rapporti aventi comunque carattere pubblicistico, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Sportiva, la Società non deve influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni e Autorità interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.

Nel corso di una trattativa/convenzione o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri Paesi, la Società si astiene dai comportamenti contrari ai principi sopra enunciati, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali al personale della Pubblica Amministrazione, coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;
- offrire o ricevere omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Sportiva, in Italia e all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o dipendenti della Società, corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità e vantaggi di qualsiasi genere ed entità, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

In ogni caso il vantaggio concesso, ancorché cortese e di modico valore, deve essere tale da non rappresentare motivo di violazione dell'integrità e della buona reputazione delle parti e, altresì, da non poter essere interpretato come volto a conseguire alcuno scopo in favore dell'azienda o in danno di altri soggetti.

6.4 Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali

La Società contribuisce al benessere economico ed alla crescita della comunità in cui opera. A tal fine, la Società opera nel rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sociali.

La Società impronta i propri rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati al più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive interne.

La Società favorisce e sostiene iniziative sociali, umanitarie e culturali, eventualmente anche per il tramite di erogazione di contributi a favore di fondazioni, istituzioni, organizzazioni, onlus o altri enti no profit, enti dediti allo svolgimento di attività sociali, culturali e, più in generale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione di una cultura di pace e di solidarietà.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale a ciò autorizzato secondo il sistema di deleghe e procedure aziendali. Il processo di erogazione di tali contributi deve avvenire nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed essere correttamente e adeguatamente documentato.

La Società non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI

7.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dai principi contabili applicabili e dalle raccomandazioni e regole indicate dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio e dalla Co.Vi.So.C., e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione, deve essere conservata agli atti della Società, un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascun dipendente e collaboratore opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità della Società. Gli stessi soggetti tenuti all'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative alla situazione economica e patrimoniale sono tenuti ad agevolare ogni forma di controllo sulla gestione societaria previsto dalla legge.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici.

É fatto espresso divieto a tutti i soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività nella gestione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, tenere comportamenti che, in qualsiasi modo, possono impedire l'attività di controllo e di revisione di competenza degli organi preposti; a tal fine, in particolare, è tassativamente vietato occultare materiali e/o documenti in modo da sviare, impedire od ostacolare le medesime attività di controllo.

7.2 Cultura del controllo

La Società promuove e diffonde, ad ogni livello, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali, al fine di:

- accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- assicurare la conformità degli adempimenti contabili e fiscali alla legislazione vigente ed alle direttive interne.

I sistemi di controllo interno comprendono l'insieme delle attività di controllo che le singole funzioni aziendali svolgono sui propri processi, al fine di proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché tutte quelle attività finalizzate all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti, per quanto di loro competenza a collaborare attivamente al corretto ed efficace funzionamento del sistema dei controlli interni e a custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

É garantito libero accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo agli enti aziendali preposti, all'Organismo di vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed all'Organismo di garanzia istituito ai sensi dell'art. 7, comma 5 dello Statuto Federale F.I.G.C.

8. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio e di contrasto finanziario del terrorismo internazionale.

Gli amministratori, i dipendenti, i tesserati ed i collaboratori, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con la Società, non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partners e/o Clienti in relazioni d'affari, la Società ed i propri dipendenti e/o collaboratori devono operare nel rispetto delle procedure aziendali, ed evitare di porre in essere operazioni

sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori dovranno assicurarsi, in via preventiva, circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte. Gli stessi si impegnano, altresì, ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

Con particolare riguardo alla tracciabilità ed alla conservazione delle registrazioni, i destinatari devono osservare le seguenti prescrizioni:

- le transazioni finanziarie fatte da o a favore della Società, possono essere effettuate in contanti, entro i limiti imposti dalla legge;
- non possono essere utilizzati libretti al portatore;
- tutte le transazioni finanziarie fatte da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrate nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari nei confronti dei quali sorge un obbligo da parte della Società, per attività contrattualizzate, e/o deliberate dai soggetti delegati.
- non devono essere eseguiti pagamenti nei confronti dei soggetti (persona fisica o giuridica) facenti parte delle liste collegate al contrasto finanziario del terrorismo internazionale (liste ONU, liste comunitarie e liste OFAC presenti nel sito della Banca di Italia, sezione Unità di Informazione Finanziaria).
- non devono essere create registrazioni contabili false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti e non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alle Società né fatto alcun uso non autorizzato dei fondi e delle risorse della Società stessa.

9. REGOLE DI CONDOTTA NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Fermi restando i principi di comportamento sopra indicati, i dipendenti, i collaboratori, i tesserati e gli amministratori si attengono, nello svolgimento della specifica attività sportiva, alle seguenti ulteriori regole di condotta.

Ciascuno dei soggetti di cui al punto precedente deve comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e rispetto delle leggi vigenti in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva. In particolare:

- quanto ai rapporti con gli Organi della Giustizia Sportiva e le Autorità Sportive: chiunque intrattiene nell'ambito delle proprie mansioni rapporti di leale collaborazione con le Autorità, coopera con esse salvaguardando la loro e la propria autonomia. In particolare, produce e fornisce tutti i documenti richiesti dalle Autorità e dalla CO.VI.SO.C. e fornisce risposte complete, attinenti e esaustive ai quesiti posti dalle medesime Autorità. È comunque vietato dare e/o richiedere a terzi notizie o informazioni che riguardano fatti oggetto di procedimenti disciplinari in corso;

- quanto ai rapporti con calciatori, calciatrici, tesserati in genere ed agenti sportivi: si astiene dallo svolgere ogni attività comunque inerente al tesseramento, al trasferimento o alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili. In ogni caso non si avvale di mediatori o comunque di tesserati per stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti, che siano inibiti o squalificati. É fatto divieto di pattuire o comunque corrispondere compensi, premi o indennità non giustificati e/o in violazione delle disposizioni sportive vigenti;

- quanto ai rapporti con la tifoseria: promuove un tifo leale e responsabile. Si astiene in ogni caso da contribuire con interventi finanziari alla costituzione o al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi. Inoltre, si astiene dall'avere rapporti con esponenti e/o con gruppi di sostenitori che non facciano parte di associazioni convenzionate con la Società. In ogni caso detti rapporti devono essere autorizzati dal Delegato della Società ai rapporti con la tifoseria;

- quanto alle competizioni sportive: si astiene dal porre in essere qualsiasi atto teso ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione, ovvero, ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica.

Ciascuno dei soggetti di cui al punto 9.1 si astiene dall'esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di altre persone, tesserati e non, di enti e della Società.

Gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed i tesserati, sono tenuti a rispettare il contenuto della documentazione aziendale (policy, procedure, istruzioni operative, e regole aziendali in genere) rilasciata nel tempo dalla Società.

10. PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, *EX* D.LGS. 231/2001

La Società si attende che i propri collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti i reati di cui al Decreto Legislativo in parola.

La Società si è dotata di procedure interne al fine di limitare in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto stesso ed allo stesso tempo al fine di consentire di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni della citata normativa.

11. ATTUAZIONE, GARANZIE E SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO

I compiti di vigilare sull'osservanza e aggiornamento del Codice Etico, di diffondere i principi etici e valori della Società, di proporre eventuali interventi migliorativi e chiarire eventuali dubbi interpretativi, sono affidati al "Datore di Lavoro" della Società.

Oltre al "Datore di Lavoro", sono tenuti a garantire il rispetto del Codice Etico, i soggetti posti al vertice di ogni Area/Direzione aziendale, i quali, nei casi vi siano dubbi sui comportamenti da adottare, forniscono chiarimenti e spiegazioni ai collaboratori che operano all'interno delle proprie Aree/Direzioni.

Al fine di tutelare l'integrità della Società, è stato istituito un "Sistema di Whistleblowing" che permette di effettuare segnalazioni di:

- violazioni, presunte o effettive, del Codice Etico;

- violazioni, presunte o effettive, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231 (di seguito anche "Modello 231") e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- violazioni, presunte o effettive, della normativa rilevante e/o dei comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello di Prevenzione ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) dello Statuto Federale della F.I.G.C. (di seguito "Modello di Prevenzione") o in contrasto con i principi etici di lealtà, correttezza e probità;

- violazioni, presunte o effettive del Framework di safeguarding (strumento implementato dalla Società per tutelare il benessere dei minori e prevenire e contrastare i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione);

- condotte che si risolvano in forme di vittimizzazione secondaria a carico dei Tesserati che presentino o manifestino l'intenzione di presentare una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna su informazioni di violazioni del Framework di Safeguarding o, in generale, di fattispecie di abuso, violenza o discriminazione realizzate nello svolgimento dell'attività sportiva, che assistano altri Tesserati nella denuncia o nella Segnalazione Interna sulle medesime informazioni, che intervengano in qualità di testimoni in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni, ovvero che assumano iniziative in relazione alle politiche di safeguarding;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei traporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

- atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26(2) del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati nei punti di cui sopra, avvenute o in corso di esecuzione che possano recare pregiudizio alla Società.

La Società si è dotata di una apposita policy che regola il funzionamento e la gestione delle segnalazioni.

Le violazioni del Codice Etico sono passibili di sanzione, proporzionata alla gravità e declinata in base al tipo di rapporto che il Destinatario interessato intrattiene con la Società. I provvedimenti includono anche la cessazione del rapporto fiduciario con la Società e le conseguenze contrattuali previste e consentite dalle norme vigenti.

Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti di HR & Organization per violazioni al Codice Etico saranno adottati in coerenza con la normativa applicabile, nonché con il "Codice del Lavoro", ove applicabile. Per i calciatori, si applicano i contratti e la normativa pertinente.

12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo e prontamente comunicati ai destinatari.

La Società, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, assicurando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai suoi contenuti. Il Codice Etico sarà consegnato a tutti i soggetti a cura di HR & Organization, e sarà disponibile sulla rete intranet aziendale. Sarà inoltre consultabile sul sito istituzionale.

Infine, la Società opera fattivamente per trasmettere e diffondere le regole del presente documento nell'ambito della tifoseria organizzata e per promuovere anche nei confronti dei tifosi, i criteri di correttezza, fair play e mantenimento della sicurezza, rispetto altrui e tolleranza nell'ambito dell'evento o competizione sportiva.

La Società chiede a tutti i destinatari di leggere e comprendere il presente Codice Etico e le politiche e procedure attinenti il proprio reparto o ufficio. Non esiste Codice Etico che contempli ogni possibile circostanza, si può perciò rendere necessario l'utilizzo di indicazioni ulteriori per una corretta condotta; tutti i destinatari devono collaborare attivamente per raggiungere i massimi livelli di etica aziendale.