

IL CODICE ETICO

1.1 Premesse

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma dalla società Spezia Calcio Srl con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** crede infatti fortemente nei valori etici e morali disciplinati dal Codice di Comportamento Sportivo del CONI e dal Codice di Giustizia Sportiva della FIGC. Per tali motivi ritiene opportuno esporre in maniera chiara e precisa principi, valori e responsabilità che ispirano quotidianamente l'azione di ciascuna persona che, in qualunque modo e a qualunque titolo, si trovi a collaborare con la Società stessa.

Il Codice Etico costituisce, quindi, l'insieme delle norme che regolano l'azione di tutti i collaboratori di **SPEZIA CALCIO SRL** garantendo in tal modo che venga trasmesso all'esterno un messaggio di etica, correttezza, rispetto e lealtà che permei tutte le dinamiche sportive, professionistiche ed economiche.

Lo scopo è quello di rivalutare il sistema calcio come strumento formativo, etico, culturale e di inserimento sociale non solo grazie al lavoro egregiamente svolto nel settore giovanile, ma portando anche avanti una piena e costruttiva collaborazione con le istituzioni locali, politiche e sociali con cui esistono rapporti continui. In questo contesto si inserisce il progetto di realizzare una struttura aziendale e di organizzazione sportiva che possa ispirare la collettività ai valori di correttezza e lealtà che sono propri dello sport.

1.2 Destinatari del Codice Etico

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

- i legali rappresentanti, gli amministratori, i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale *ad acta*, gli eventuali institori e preposti;
- i membri del Collegio Sindacale ed i soggetti che, nell'ambito della Società, svolgono 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 soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro

accessorio (dipendenti assimilati);

- i tesserati della Società (calciatori professionisti, giovani calciatori e personale tecnico tesserato);
- prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in particolare a progetto/programma; in rapporto di collaborazione marginali a prestazione occasionale, in rapporto di prestazione occasionale di tipo accessorio, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico-formale.

Sono, altresì, destinatari del Codice Etico i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali della Società, 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, oltre che tutti i soggetti che a vario titolo collaborano con la Società.

1.3 Principi generali

1.3.1 Rispetto delle leggi vigenti

Costituisce principio fondamentale ed inderogabile, regolante tutta la attività delle Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea nonché dei territori, Paesi e Stati esteri nel cui ambito la società si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero la Società è tenuta a vietare 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.

1.3.2 Impegno sociale

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** considera primario il proprio ruolo di valorizzazione, trasmissione e promozione dello sport del calcio, anche quale messaggio di rilevanza sociale e di trasmissione dei valori che allo sport si riconnettono.

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 soggetti calciatori professionisti e degli spettatori nonché di tutti i soggetti coinvolti.

1.3.3 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.

I dipendenti, collaboratori ed i tesserati della società perseguono i principi del fair play, così come indicati dalla FIFA e dalla UEFA.

1.3.4 Comunicazione aziendale

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** 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 e 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 e dovranno consentire la permanenza del messaggio di etica e correttezza sportiva che la **Società** intende trasmettere.

La comunicazione di informazioni al pubblico, in particolare, deve essere gestita dalle strutture organizzative espressamente preposte.

1.3.5 Trasparenza completezza e affidabilità

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

I destinatari sono tenuti a dare informazioni trasparenti, veritiere, complete, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** promuove e diffonde ad ogni livello aziendale, 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; è pertanto 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 necessaria a soddisfarli. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, lo **SPEZIA CALCIO SRL** avrà cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

1.3.6 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders lo Spezia Calcio Srl evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

La Società è contraria ad ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia e di violenza.

1.3.7 Probità

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori dello Spezia Calcio Srl sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, la normativa sportiva applicabile, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare la loro inosservanza.

1.3.8 Correttezza

La **Società** nella conduzione di qualsiasi attività, opera nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza. Tutti i comportamenti, azioni ed operazioni posti in essere dai soggetti cui il Codice è destinato, devono essere ispirati ai principi di onestà e buona fede.

I Destinatari devono altresì evitare ogni comportamento che possa essere il risultato del mancato rispetto, formale o sostanziale, di norme di legge vigenti e devono operare nel rispetto della normativa sportiva in vigore, del presente Codice Etico e delle procedure e dei regolamenti interni. Debbono altresì evitare di porre in essere condotte dalle quali possa derivare pubblicità negativa per la Società.

La **Società** promuove e pretende da coloro che operano nel suo nome correttezza e lealtà nelle competizioni sportive, evidenziando come il risultato possa e debba essere raggiunto soltanto nel rispetto delle regole.

E' fatto divieto per i Destinatari di utilizzare per scopi personali e comunque eccedenti la loro attività per la Società informazioni e beni dei quali abbiano la disponibilità nello svolgimento del loro incarico.

Parimenti tutte le persone che operano per la Società devono fornire prestazioni di elevato livello

qualitativo, operando con diligenza, responsabilità e professionalità sia all'interno che all'esterno della compagine societaria

1.3.9 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 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 simili.

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 della **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.

1.3.10 Salute e sicurezza sul lavoro

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei pericoli e relativi rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

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.

Ai dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le attività della Società si svolgono nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. In particolare, la gestione del "sistema sicurezza" è improntata ai seguenti principi:

- valutare e gestire i rischi, ivi inclusi quelli che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione del posto di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna altresì, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, per la sicurezza di tutti coloro che usufruiscono dei suoi servizi di intrattenimento sportivo.

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.

1.3.11 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nello svolgimento di trattative e di qualsiasi altra attività nei confronti della Pubblica Amministrazione la **Società** si comporta correttamente e con trasparenza.

I rapporti dello **SPEZIA CALCIO SRL** con i pubblici ufficiali (ivi inclusi gli impiegati pubblici - a prescindere se siano incaricati di pubblico servizio o meno - e concessionari di pubblico servizio) si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: la Società non intende creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti.

Si condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. Analogamente, i dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza. I dipendenti ed i rappresentanti della Società devono comunicare al proprio responsabile i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali. Alla luce di quanto sopra, nessun dipendente o collaboratore della **Società** può in nessun caso:

- promettere o versare somme o beni in natura a qualsiasi soggetto (sia esso un dirigente, funzionario o dipendente della Pubblica Amministrazione o un soggetto privato) per promuovere o favorire gli interessi della Società anche a seguito di illecite pressioni;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali ecc.) con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per lo Spezia Calcio Srl;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o di terzi o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuto in uno dei suddetti sistemi;

- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- scambiare illegittimamente informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica.

Costituisce violazione della politica istituzionale della Società adottare condotte che configurano il reato di corruzione anche nei Paesi esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate.

1.3.12 Tutela e riservatezza dei dati personali e uso delle informazioni riservate

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 D.Lgs. 196/03 ed il Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, le informazioni ed i documenti riservati i dati personali dei collaboratori dei calciatori e degli altri tesserati e dei fornitori, i progetti di lavoro, il know-how vanno custoditi e protetti in maniera adeguata e continua sia rispetto ai terzi che rispetto ai colleghi che agli stessi non sono direttamente interessati.

I soggetti che, per ragioni di lavoro, vi hanno accesso devono, comunque, trattarli secondo le istruzioni e le procedure fissate dalla Società.

Qualora terze persone, deliberatamente o fraudolentemente, cercassero di ottenere informazioni riservate dai collaboratori della Società, questi ultimi devono darne tempestiva comunicazione alla Società, tramite il proprio superiore diretto.

In particolare, ai collaboratori non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ed il Regolamento UE n. 2016/679 avente ad oggetto la tutela delle

persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare e divulgare i dati personali di altri collaboratori o di terzi.

1.3.13 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.

1.3.14. Doveri dei collaboratori

La **Società** si attende dai propri collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia reciproca ed a consolidare l'immagine della **Società** stessa.

Si richiede, pertanto, ai collaboratori:

- di operare con probità ed integrità nei rapporti intercorrenti fra loro, con la Società, con le società concorrenti, con i clienti e, in genere, con i terzi, siano essi Pubbliche Amministrazioni o soggetti privati;
- di osservare le disposizioni legali proprie di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società;
- di evitare conflitti di interesse con la Società medesima e, comunque, comportamenti che possano essere fonte di pubblicità negativa.

I dipendenti, tesserati collaboratori e consulenti della società non possono in alcun modo utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

E' comunque fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione da parte della società, informazioni riservate o interne.

1.4 Regole di condotta nell'attività 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.

1.4.1 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.

1.4.2 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.

1.4.3 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.

1.4.4 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.

1.4.5 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 costituirne 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.

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

1.4.6 Rapporti gerarchici all'interno della Società

I rapporti tra i livelli di responsabilità, connessi alle differenti posizioni gerarchiche esistenti nella **Società**, devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio.

Tutti i responsabili di specifiche attività e delle strutture organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività e prudente equilibrio, rispettando la dignità della persona dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la crescita professionale. Per quanto concerne le modalità di esercizio dei poteri attribuiti si deve fare espresso riferimento alle previsioni dello statuto e al sistema di deleghe e attribuzioni della Società.

Tutti i componenti delle strutture organizzative o di specifici gruppi di lavoro, a loro volta, devono prestare la massima collaborazione ai responsabili delle une e degli altri, osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da questi ultimi e, in generale, dalla Società.

1.4.7 Rapporti con le Autorità

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività **SPEZIA CALCIO SRL** opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque pubblico ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

La Società ribadisce, infatti, che condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

SPEZIA CALCIO SRL esige che tutti i dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli sull'operato della Società.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o di altra Autorità, nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle autorità competenti.

1.4.8 Contributi a fini politici

Tali contributi richiedono la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della **Società** e devono restare nei limiti permessi dalle relative disposizioni legali.

1.4.9 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

La **Società** favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate ad ottenere la migliore situazione ambientale.

Esige altresì che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti in qualche modo riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono classificabili come tali le seguenti condotte:

- creare un ambiente ostile, intimidatorio, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di chicchessia, singolo o gruppo
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per motivi di competitività personale o di altri dipendenti

E' vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali o culturali.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, la religione, gli orientamenti sessuali, gli orientamenti politici e di pensiero.

1.5 Regole di condotta nell'attività 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) devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive.

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 valutazione o giudizi lesivi dell'onore e della reputazione di altri soggetti, tesserati e non, delle Autorità, della Società stessa ovvero di altri enti.

1.5.1 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.

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.

1.5.2 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.

1.5.3 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.

La **Società** si impegna altresì a rispettare il dettato degli articoli 12 e 72 N.O.I.F. così come da ultima modifica F.I.G.C. che prevede disposizioni attinenti i rapporti con le tifoserie organizzate. In particolare, vieta ai propri tesserati l'adozione di comportamenti suggeriti e/o imposti dai sostenitori/tifosi in conformità con quanto stabilito dall'art. 12 co. 8 C.G.S..

1.5.4 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 artificialmente 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.

1.5.5 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 artificialmente 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.

1.5.6 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.

1.5.7 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 non, 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.

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.

Regolamento SAFEGUARDING

Con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) le Federazioni Sportive Nazionali sono state chiamate ad adeguarsi a precisi adempimenti, in particolare ad adottare "Le Linee Guida FIGC", per la predisposizione, da parte delle società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Le Linee Guida perseguono i seguenti obiettivi:

- a) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- b) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- c) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- d) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- e) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- f) la partecipazione della società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- g) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding delle rispettive Affiliate.

Nel rispetto delle indicazioni rese dalla FIGC, **la Società Spezia Calcio** ha previsto e adottato una specifica

“**Procedura Seveguarding a tutela del Minori**” che prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche al fine di adottare ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle calciatrici e dei calciatori, la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele. Pertanto, come previsto nella stessa procedura:

1. tutti i Tesserati della **Società Spezia Calcio** (di seguito tesserati) hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché 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, intellettuale, relazionale o sportiva;
 2. il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati 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. chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati;
 4. le norme federali vietano qualsiasi tipo di comportamento violento e discriminatorio e prevedono sanzioni disciplinari in caso di violazioni di detti divieti.
- **Ambito di applicazione e Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding**

La **Società Spezia Calcio**, tutti i Tesserati e tutti i soggetti devono uniformarsi alle indicate Linee Guida per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Assumono rilievo le condotte tenute nell’ambito e connesse all’attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

La Commissione in particolare:

- a. vigila sull’adozione e sull’aggiornamento da parte delle Società dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui alle Linee Guida, nonché sulla avvenuta nomina del

- responsabile di cui all'art. 5, comma 2;
- b. adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
 - c. segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
 - d. relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
 - e. fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'ODV della FIGC;
 - f. svolge ogni altra funzione prevista nelle presenti Linee Guida e attribuitagli dal Consiglio Federale.

La Commissione è formata da almeno 7 componenti nominati, per un quadriennio, dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.

Il Consiglio Federale emana il Regolamento di funzionamento della Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

- Condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

In particolare, si intende:

- a) 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 del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, 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;

c) 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;

d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "abuso di matrice religiosa", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per "bullismo, cyberbullismo", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, 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 un tesserato che determinano una

condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

La **Società Spezia Calcio** monitora costantemente tutte le attività dei propri atleti e a tal fine ha messo la specifica procedura è stata adottata per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l'altro:

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
- d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico- terapeutica ai tesserati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIGC;
- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:

- ✓ ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
- ✓ viaggi, trasferte e pernotti;
- ✓ trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
- ✓ manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

- **Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

La **Società Spezia Calcio**, in conformità a quanto stabilito dall'art. 4 delle Linee Guida, stabilisce adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti disciplinari in ambito endoassociativo, previsti anche nel Modello Organizzativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, attraverso percorsi formativi, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse, così come stabilito nella "Procedura Whistleblowing" adottata dalla Società;
- e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - i. presentato una denuncia o una segnalazione;
 - ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

In ogni caso, i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico- fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

La **Società Spezia Calcio**, inoltre, si assume l'obbligo di:

- a) informare, al momento del tesseramento, il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile delle Politiche di Safeguarding.
- b) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding istituito presso la Commissione Federale della FIGC, nonché alla Procura federale ove competente;
- c) predisporre adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- d) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- e) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- f) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- g) predisporre adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società

1.5.8 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.

1.5.9 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.

1.5.10 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 ed a segnalare tempestivamente alla **Società** qualunque notizia o sospetto di pratiche o comportamenti riconducibili a frodi sportive.

1.6 Gestione finanziaria e Trasparenza della contabilità

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun collaboratore è tenuto ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. E' compito di ogni collaboratore far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

1.7 Controlli interni

È politica sociale diffondere a tutti livelli una cultura orientata all'esercizio del controllo, caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli interni e dalla coscienza del contributo positivo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Società con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori.

L'Organismo di Vigilanza può nominare un Preposto al Controllo Interno con il compito di verificare che il controllo interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante.

Il Preposto al Controllo Interno ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico e dispone di mezzi adeguati allo svolgimento della funzione assegnata.

Il Preposto al Controllo Interno riferisce circa il suo operato agli altri organi di controllo della Società (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ovvero Società di revisione.) La **Società** di revisione incaricata ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili ovvero l'organo sociale del quale fanno parte e comunque l'Organo di Vigilanza e l'Organo Dirigente dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze nella contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili con adeguati canali comunicativi.

1.8 Incassi e pagamenti

Lo Spezia Calcio Srl esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

A tal fine i dipendenti ed i 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 si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali, ai fornitori, ai consulenti, collaboratori, mediatori, agenti, ecc. al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività; 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:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di denaro fatti da o in favore della Società possono essere effettuati in denaro contante o libretti di deposito bancario o postale al portatore o di titoli al portatore salvo che il valore dell'operazione, anche frazionato, sia pari o superiore a euro 3.000,00 (tremila/00). Non possono essere in ogni caso utilizzati libretti al portatore ed altri mezzi assimilabili al contante fatta eccezione per l'attività di vendita di biglietti per eventi di intrattenimento sportivo;
- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed

integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;

- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dai Soggetti delegati;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alla Società né fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse della Società.

1.9 Protezione del patrimonio della Società

Il patrimonio sociale di **SPEZIA CALCIO SRL** è gestito in modo corretto ed onesto e, pertanto, tutti i soggetti obbligati al rispetto del Codice concorrono a tutelarne l'integrità in modo che si realizzi la massima salvaguardia dello stesso a tutela dei titolari di quote, dei creditori, degli Investitori ecc. Gli Amministratori (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire od ostacolare in qualunque modo attività di controllo da parte dei sindaci, dei titolari di quote e della Società di revisione.

Alla luce di quanto sopra:

- il patrimonio sociale, i beni, i crediti e le azioni devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non possono essere effettuate operazioni sul capitale sociale, né altro tipo di operazioni, tramite l'impiego di utili non distribuibili o riserve obbligatorie per legge;
- non si può ridurre il capitale sociale, se non in presenza di perdite o svalutazioni;
- gli Amministratori non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, se non attraverso proprie risorse;
- si devono perseguire gli scopi statutari;
- la gestione del patrimonio sociale deve essere coerente con la realtà organizzativa e di business di Spezia Calcio Srl, che opera secondo principi di trasparenza e moralità.

Gli stessi principi devono essere adoperati nelle valutazioni e nelle altre eventuali operazioni straordinarie (fusioni, scissioni ecc.).

E' fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento e le decisioni delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore i titolari di quote.

Al fine di tutelare i beni aziendali i Destinatari sono tenuti ad operare attraverso comportamenti responsabili, documentandone il loro impiego.

In particolare, è vietato l'utilizzo improprio dei beni aziendali, ritenendosi tale quello estranei alle finalità della **Società**.

Parimenti i beni aziendali debbono essere utilizzati con parsimonia e scrupolo ed in modo tale da non ridurre l'efficienza ovvero cagionare danni.

I Destinatari sono responsabili della protezione delle risorse a loro affidate ed hanno l'obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore in caso di eventi dannosi per la **Società**.

La **Società** si riserva il diritto di impedire l'utilizzo non consono delle proprie risorse e strutture, anche attraverso l'impiego di sistemi contabili, di controllo finanziario e di analisi prevenzione rischi, fermo restando il rispetto delle leggi vigenti.

Per quanto concerne le applicazioni informatiche i Destinatari debbono evitarne qualsivoglia utilizzo improprio e non legato all'attività che svolgono per lo **SPEZIA CALCIO SRL**.

In particolare non devono porre in essere condotte che possano minare la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non devono navigare su siti internet dal contenuto indecoroso e comunque non attinenti all'attività alla mansione svolta.

In ogni caso, i documenti afferenti all'attività della **Società**, gli strumenti di lavoro ed ogni altro bene, materiale o immateriale, di proprietà della stessa devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali della **Società** e con le modalità da essa fissate. Non possono essere usati dal collaboratore per scopi personali né essere da lui trasferiti o messi a disposizione, anche temporanea, di terzi.

1.10 Prevenzione dei reati e modello organizzativo interno

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 D.Lgs. 231/2001 e altri illeciti di cui al Codice di Giustizia Sportiva della FIGC o alla L. 401/89.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si è dotato di un Modello Organizzativo Interno ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle relative procedure interne al fine di limitare in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e allo stesso tempo al fine di consentire alla Società medesima di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni della citata normativa.

1.11 Sistema disciplinare

I principi espressi nel presente Codice Etico sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro interni alla Società.

Eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni in conformità al sistema disciplinare aziendale attualmente vigente nonché al sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione.

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti, i calciatori, gli allenatori, i tesserati, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori ed i fornitori.

1.12 Comunicazione all'organo dirigente ed all'organismo di vigilanza

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente ed all'Organismo di Vigilanza dello Spezia Calcio Srl ogni comportamento contrario a quanto previsto dal codice stesso, dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, dalle norme di Legge e dalle procedure interne.

Coloro che effettueranno la segnalazione sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

È inoltre garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

1.13 Attuazione del Codice Etico

1.13.1 Diffusione e divulgazione del codice etico

I principi ed i contenuti del Codice Etico si applicano alle persone ed alle attività dello **SPEZIA CALCIO SRL**.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** si impegna a comunicare a tutti i soggetti Destinatari i valori ed i principi contenuti nel presente Codice Etico ed a garantirne la diffusione interna ed esterna, mediante:

- la distribuzione a tutti i Destinatari
- l'affissione in un luogo accessibile e la pubblicazione sul sito web aziendale
- la messa a disposizione di terzi destinatari ed a qualunque altro interlocutore sul sito web aziendale della Società.

Tutti i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori, nonché i terzi che abbiano relazioni contrattuali continuative con lo **SPEZIA CALCIO SRL** devono prendere visione del Codice Etico ed impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole in esso contenute.

L'Organo Dirigente, anche a mezzo dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, organizza periodiche iniziative di divulgazione e formazione sui principi previsti dal Codice Etico.

Compete agli amministratori dare concretezza ai principi ed ai contenuti del Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, ed inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori ed indirizzarli all'osservanza del Codice Etico nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

1.13.2 Obbligo di conoscenza del Codice Etico e di segnalazione di possibili violazioni

Ogni destinatario è tenuto a conoscere i principi e i contenuti del Codice Etico, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità coperte.

E' fatto obbligo a ciascuna persona dello **SPEZIA CALCIO SRL** di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure
- astenersi dal porre in essere comportamenti illeciti costituenti i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni
- selezionare i propri collaboratori ed indirizzarli al rispetto del Codice Etico
- richiedere ai terzi che intrattengono relazioni con la Società la conferma di avere preso conoscenza del Codice Etico
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte ed in ogni caso all'Organo di Vigilanza, eventuali notizie circa possibili casi o richieste di violazione del Codice Etico
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con le funzioni incaricate di procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Anche le eventuali notizie in ordine a possibili casi di ritorsione dopo la segnalazione dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

1.13.3 Controlli

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organo Dirigente ed all'Organismo di Vigilanza che adottano, nelle rispettive funzioni, i provvedimenti necessari e le indicazioni necessarie per assicurarne l'applicazione.

L'Organo di Vigilanza, istituito in base al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dallo **SPEZIA CALCIO SRL** in ossequio al disposto dell'art. 6 comma I lett. b.) D.Lgs. 231/2001, cura la massima diffusione dei principi e dei contenuti del Codice Etico presso le persone dello **SPEZIA CALCIO SRL**, nonché la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice stesso. Svolge altresì una funzione di aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione delle sensibilità civili e delle normative.

La **Società** si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa

con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Lo **SPEZIA CALCIO SRL** promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dell'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali, sia materiali che immateriali, che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare o consentire ad altri un uso improprio dei beni assegnati e delle risorse della **Società**.

Sono proibite senza eccezioni pratiche ed attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

1.13.4 Revisione del Codice Etico

La revisione del Codice Etico è approvata dal Consiglio di amministrazione dello **SPEZIA CALCIO S R L**, su proposta dell'Amministratore Delegato, e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

1.13.5 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone dello **SPEZIA CALCIO SRL** ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.