

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

## Allegato 6

### Codice Etico di comportamento



**L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A.**

*Versione 1.0  
Dicembre 2018*



## INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1	QUADRO DELLE FONTI NORMATIVE INTERNE DI RIFERIMENTO.....	4
1.2	DESTINATARI.....	4
1.3	LA RESPONSABILITÀ DI L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A.....	5
1.4	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE .....	6
<b>2</b>	<b>NORME DI COMPORTAMENTO EX D.LGS. 231/2001 .....</b>	<b>7</b>
2.1	PRINCIPI GENERALI .....	7
2.2	NELLE RELAZIONI CON ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON ENTI DA ESSA PARTECIPATI .....	8
2.3	COMPORAMENTI IN MATERIA DI CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	12
2.4	COMPORAMENTI PER LA LOTTA ALLE SCOMMESSE SPORTIVE (CD. MATCH- FIXING) .....	13
2.5	COMPORAMENTI NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....	14
2.6	COMPORAMENTI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	15
2.7	COMPORAMENTI PER LA PREVENZIONE DI FATTI VIOLENTI .....	16
2.8	CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE.....	17
2.9	COMPORAMENTI IN TEMA DI REGISTRAZIONI CONTABILI .....	18
2.10	COMPORAMENTI IN MATERIA SOCIETARIA .....	19
2.11	COMPORAMENTI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO.....	20
2.12	COMPORAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI SISTEMI INFORMATICI .....	21
2.13	COMPORAMENTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE, PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE.....	21
2.14	COMPORAMENTI IN MATERIA DI FALSO NUMMARIO.....	22
2.15	COMPORAMENTI VERSO I LAVORATORI E A TUTELA DELLA PERSONALITA' INDIVIDUALE .....	22
2.16	COMPORAMENTI CONTRO LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA (ANCHE TRANNAZIONALE) .....	23
2.17	COMPORAMENTI IN TEMA DI RAZZISMO E XENOFOBIA .....	24
<b>3</b>	<b>EFFICACIA DEL CODICE E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI .....</b>	<b>26</b>
3.1	OSSERVANZA DEL CODICE E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE.....	26
3.2	SANZIONI .....	27
3.3	DIVULGAZIONE DEL CODICE.....	28
<b>4</b>	<b>RIFERIMENTI .....</b>	<b>28</b>

# 1 INTRODUZIONE

## 1.1 QUADRO DELLE FONTI NORMATIVE INTERNE DI RIFERIMENTO

L.R. VICENZA VIRTUS SPA (di seguito anche "VICENZA VIRTUS" o più semplicemente la "Società") ha predisposto:

- un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito "Modello") che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel decreto stesso (di seguito, il "Decreto"), finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, e ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto
- il presente Codice Etico di Comportamento (di seguito il "Codice"), che identifica specifici comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti tali da indebolire, anche potenzialmente, il "Modello".

La Società, sensibile all'esigenza di garantire il rispetto dei principi di lealtà, correttezza e probità sanciti dall'art. 1bis comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva, adotta il Modello anche in conformità alla previsione di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto F.I.G.C.

Al Codice è attribuita una funzione preventiva: la codificazione delle regole di comportamento cui tutti i destinatari devono uniformarsi costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti.

## 1.2 DESTINATARI

Le norme del Codice si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (di seguito, "**Destinatari**"):

- *Soggetti interni* ("il Personale di VICENZA VIRTUS"): hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società; a titolo esemplificativo, gli Organi sociali (ivi compresi i non soci cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della Società), i dipendenti (ivi compresi i calciatori professionisti tesserati), i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- *Soggetti terzi* (i "Terzi"): professionisti esterni, partner, fornitori, consulenti, agenti, osservatori, società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A. o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 o di illeciti sportivi nell'interesse o nel vantaggio della Società.

Nei confronti dei terzi il personale della Società, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte dei terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui il fornitore, il professionista esterno o il partner commerciale, nello svolgimento della propria attività in nome e/o per conto della Società (o, comunque, nello svolgimento della propria attività per la Società), violi il Codice, la Società è legittimata ad adottare ogni provvedimento previsto dalla legge vigente, ivi compresa la risoluzione del contratto. A tal fine, la Società adotterà nei propri contratti con i suddetti soggetti apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (cd. Clausola di salvaguardia).

### **1.3 LA RESPONSABILITÀ DI L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A.**

La Società si impegna a:

- garantire la diffusione del Codice presso i soggetti interni, fra cui Dipendenti e Lavoratori parasubordinati;
- divulgare (secondo le modalità previste da apposito piano di informazione) il Codice ai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società stessa;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione al cambiamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie.

VICENZA VIRTUS favorisce, ovunque operi, un ambiente sportivo e di lavoro ispirato al rispetto, alla lealtà, alla correttezza e alla collaborazione, e promuove il coinvolgimento e la responsabilizzazione di atleti, dirigenti, impiegati, collaboratori, professionisti e terzi, in relazione agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

La Società nello svolgimento delle attività sportive promuove il gioco leale (cd. fair play) , ritenendolo essenziale, non solo durante lo svolgimento delle competizioni agonistiche, ma in ogni singola fase della loro gestione.

VICENZA VIRTUS aderisce ai principi di lealtà, rispetto per gli altri, spirito sportivo comprendente anche la lotta all'imbroglio, il rifiuto delle astuzie al limite delle regole, la lotta al doping ed alla violenza.

La Società organizza le attività del settore sportivo in modo tale che:

- le strutture agonistiche siano idonee alle esigenze specifiche dell'età;
- gli addetti al settore sportivo (dirigenti, allenatori, tecnici, medici, ecc.), abbiano idonea professionalità;
- sia posta in essere dagli addetti al settore sportivo la necessaria attenzione al fine di prevenire, qualsiasi forma di abuso o sfruttamento;
- l'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione e qualificazione raggiunto;
- l'ambiente favorisca un contesto che premi sia il fair play che il successo agonistico;

## **1.4 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE**

Le norme del Codice costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del Personale ai sensi dell'articolo 2104 del C.C. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell'articolo 2105 C.C. (Obbligo di fedeltà)<sup>1</sup>.

I comportamenti contrari alle disposizioni del Codice sono valutati dalla Società sotto il profilo disciplinare, in conformità alla vigente disciplina, con applicazione delle sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

---

<sup>1</sup> Art. 2104 C.C. "Il prestatore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"

Art. 2105 C.C. "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio":

## 2 NORME DI COMPORTAMENTO EX D.LGS. 231/2001

### 2.1 PRINCIPI GENERALI

A tutto il Personale (ivi compresi i membri degli Organi Sociali, i Dipendenti e i Lavoratori parasubordinati) è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione o ufficio di competenza. Nel caso in cui esistessero dubbi relativamente a come procedere nella conduzione delle attività, la Società informerà adeguatamente i propri dipendenti.

Il Personale di VICENZA VIRTUS ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice e del Modello, astenendosi da comportamenti ad esse contrarie;
- rivolgersi ai propri responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice e nel Modello;
- riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al diretto superiore o all'Organismo di Vigilanza;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

Ogni responsabile di funzione organizzativa aziendale ha l'obbligo di:

- costituire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente e i lavoratori parasubordinati all'osservanza del Codice e del Modello;
- adoperarsi affinché il personale dipendente e i lavoratori parasubordinati comprendano che il rispetto delle norme del Codice e del Modello costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate norme correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire, per quanto di competenza, qualunque tipo di ritorsione.

Il Personale deve svolgere la propria attività (sia l'attività sportiva che le proprie prestazioni lavorative/professionali) con lealtà, correttezza, diligenza ed efficienza al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro (o facenti capo al diverso rapporto giuridico con VICENZA VIRTUS), assicurando le prestazioni richieste.

Al Personale di VICENZA VIRTUS è fatto divieto di comunicare, divulgare a terzi, usare o sfruttare, o permettere di far usare da terzi, per qualsiasi motivo non inerente all'esercizio dell'attività lavorativa, qualsiasi informazione, dato, notizia di cui si sia venuti a conoscenza in occasione o in conseguenza del rapporto con la Società. A tal fine il Personale è tenuto a rispettare le specifiche politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, redatte al fine di garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni stesse.

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato è tenuto ad operare con diligenza e attraverso comportamenti responsabili.

In particolare, ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato deve:

- 1) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- 2) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- 3) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro, specie se di pregiudizio per l'immagine e il decoro della Società.

Ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio Responsabile di eventuali eventi dannosi per la Società.

Il Management e coloro che svolgono funzioni direttive hanno la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

La Società nelle proprie attività intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni criminali e si adopera per conoscere i propri partner commerciali e fornitori, verificandone l'attendibilità commerciale e professionale.

VICENZA VIRTUS si astiene dall'assumere qualunque iniziativa nei confronti di operatori del settore, tesserati e non, siano essi calciatori, tecnici, agenti o procuratori, ecc., avente ad oggetto la sottoscrizione di accordi, la corresponsione di compensi o altri benefici per la compravendita di giocatori, in violazione delle disposizioni federali e dei regolamenti sportivi vigenti.

Di ciascuna operazione esposta a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (es. accordi di sponsorizzazione, cessione o compravendita di calciatori, etc.) deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate.

## **2.2 NELLE RELAZIONI CON ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON ENTI DA ESSA PARTECIPATI**

I rapporti con Istituzioni, con la Pubblica Amministrazione e gli Enti da essa partecipati di qualsiasi natura e con le Autorità sportive, calcistiche e non, nazionali ed internazionali (F.I.F.A., U.E.F.A., F.I.G.C., Lega Calcio, CONI, CO.VI.SO.C., Organi della Giustizia Sportiva) – tutti di seguito definitivi come "PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" o "P.A." - nonché con i loro rappresentanti (giudici, arbitri, dipendenti, incaricati, esponenti) sono intrattenuti esclusivamente da soggetti specificatamente incaricati dalla Società, nel rispetto della normativa giuridica e dei regolamenti sportivi vigenti.

### **Corruzione**



La Società considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti e/o Enti italiani o da loro Dipendenti, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

In particolare è fatto espresso divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- offrire denaro o doni, salvo che si tratti di doni od utilità d'uso di modico valore ed in ogni caso tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti, attribuire incarichi a soggetti segnalati, etc.) in favore di rappresentanti della P.A., che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente.

I comportamenti sopradescritti sono vietati anche nel caso in cui derivino da costrizione o induzione operata dal Pubblico Ufficiale o dall'Incaricato di Pubblico Servizio; in tali ipotesi, il Dipendente (o altro soggetto facente parte del Personale, come sopra definito) ha il dovere di segnalare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, il quale dovrà a sua volta riferirlo all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario altresì respinge né effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici, salvo che questi siano di modico valore e comunque non correlati a richieste di alcun genere, avendo cura di procedere, quando possibile, senza recare offesa all'offerente.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo richieste esplicite o implicite di benefici, salvo che si tratti di omaggi di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

Nella selezione dei fornitori e nel conferimento degli incarichi professionali si devono rispettare meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione, ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, e si deve procedere a documentare in maniera adeguata le fasi inerenti l'instaurazione, la gestione e la cessazione dei menzionati rapporti.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale o consulenziale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

E' fatto divieto di riconoscere compensi in favore di professionisti o consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

La valutazione del personale da assumere deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

\*\*\*

## **Contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici**

Le dichiarazioni rese a soggetti pubblici per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, nonché ogni documentazione utilizzata per la rendicontazione del servizio finanziato, devono contenere solo informazioni veritiere.

E' fatto divieto di:

- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di Enti pubblici o della Comunità Europea; tale divieto vale anche nell'ipotesi in cui eventuali contributi/sovvenzioni/finanziamenti/erogazioni siano percepiti da clienti o fornitori in relazione a prodotti o servizi forniti da o verso L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A.;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della P.A. per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Società.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati.

\*\*\*

### **Frode informatica**

L'invio di comunicazioni informatiche o telematiche alla P.A. e la ricezione di comunicazioni informatiche o telematiche provenienti dalla P.A., sono riservati esclusivamente al personale addetto individuato, in conformità al sistema di autorizzazione in essere presso VICENZA VIRTUS. Tale personale è autorizzato ad avvalersi dei sistemi informatici e telematici aziendali in base ai profili di accesso assegnatigli.

E' vietato a chiunque operi in nome di L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A. utilizzare per il trattamento dei dati e delle informazioni rilevanti ai fini dei rapporti con la P.A., e/o per l'invio di comunicazioni informatiche o telematiche alla P.A. o per la ricezione degli atti, strumenti diversi da quelli aziendali assegnati da VICENZA VIRTUS o messi appositamente a disposizione, una tantum o di volta in volta, dalla stessa P.A. (es. canale Entratel).

E' comunque vietato comunicare documenti elettronici alla P.A. con mezzo diverso dalla casella di PEC, od inviare alla P.A. comunicazioni via casella di PEC cui sia allegato un documento elettronico non recante la firma digitale del soggetto preposto alla firma stessa.

E' fatto espresso divieto a chiunque i) intrattenga rapporti con la P.A. che implicino comunicazione informatiche o telematiche in nome di, o dalla P.A. verso, VICENZA VIRTUS, o ii) operi a qualsiasi titolo su dati, informazioni, o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico (di proprietà o comunque nella disponibilità di VICENZA VIRTUS, ovvero della stessa P.A.), di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o di intervenire senza averne diritto, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, o ad essi pertinenti, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

\*\*\*

### **Rapporti con enti pubblici ispettivi ed Autorità giudiziaria**

La Società dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive.

E' fatto divieto di esercitare direttamente o indirettamente indebite pressioni (in qualsiasi forma esercitate o tentate) volte ad indurre l'Autorità giurisdizionale a favorire la Società nella decisione della vertenza.

In caso di accertamento da parte di Autorità giudiziaria (o Polizia Giudiziaria delegata), deve essere prestata la massima collaborazione e trasparenza, senza reticenze, omissioni o dichiarazioni non corrispondenti al vero. Chiunque richieda ai propri subordinati di non fornire le informazioni richieste o di fornire informazioni non rispondenti al vero sarà sanzionato.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i Destinatari e, segnatamente, coloro i quali dovessero risultare indagati o imputati in un procedimento penale, anche connesso, inerente l'attività lavorativa prestata in L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A., sono tenuti ad esprimere liberamente le proprie rappresentazioni dei fatti, salva naturalmente ogni libera valutazione dell'interessato in ordine all'esercizio della facoltà di non rispondere accordata dalla legge.

La Società vieta espressamente a chiunque di coartare od indurre, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, nel malinteso interesse di VICENZA VIRTUS, la volontà dei Destinatari di rispondere all'Autorità giudiziaria o di avvalersi della facoltà di non rispondere.

Inoltre, così come prescritto dall'art. 1bis comma 4 del Codice di Giustizia Sportiva, è fatto divieto – anche ai dirigenti, ai tesserati, ai soci e ai non soci a cui è riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della Società, nonché a coloro che svolgono qualsiasi attività all'interno o nell'interesse della Società o comunque rilevante per l'ordinamento federale – di intrattenere rapporti di abitudine, o comunque finalizzati al conseguimento di vantaggi nell'ambito dell'attività sportiva, con i componenti degli Organi della giustizia sportiva e con gli associati dell'Associazione italiana arbitri (AIA).

È vietato pattuire con i propri tesserati o corrispondere comunque loro compensi, premi o indennità in violazione delle disposizioni federali vigenti.

E' fatto divieto di dare comunque a terzi notizie o informazioni che riguardano fatti oggetto di indagini o procedimenti disciplinari in corso.

Ai soggetti Destinatari del presente Codice è fatto obbligo, se convocati, di presentarsi innanzi agli Organi della giustizia sportiva.

\*\*\*

### **Tutela della fede pubblica**

La Società condanna qualsiasi comportamento atto ad attestare falsamente al pubblico ufficiale, in un atto pubblico (o equiparati, quali ad es. dichiarazione sostitutiva di atto notorio, autocertificazione, etc.), fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità.

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, è fatto espresso divieto di:

- presentare al pubblico ufficiale false dichiarazioni e/o comunicazioni richieste dalla legge in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa;
- in sede di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, attestare falsamente di non avere subito condanne penali;
- rendere dichiarazione falsa di essere in possesso dei requisiti per la partecipazione ad una gara di appalto (ad esempio, l'essere in regola con il pagamento dei contributi);
- denunciare falsamente agli Organi di Polizia lo smarrimento di documenti quali ad esempio la patente di guida, documenti di assicurazione, assegno bancario, carte di credito, etc.

Inoltre, la Società condanna qualsiasi comportamento che comporti:

- la formazione, in tutto o in parte, di atti pubblici falsi o l'alterazione di atti pubblici;
- la contraffazione o alterazione di certificati o autorizzazioni amministrative, oppure, mediante contraffazione o alterazione, il far apparire adempiute le condizioni richieste per la loro validità;
- la simulazione di una copia degli atti stessi e rilascio della stessa in forma legale;
- il rilascio di una copia di un atto pubblico o privato diversa dall'originale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, è fatto dunque espresso divieto di:

- falsificare un documento (patente di guida, carta di circolazione, etc.) facendone apparire il rilascio da un'agenzia di pratiche automobilistiche;
- formare una falsa targa di circolazione;
- falsificare le ricevute bancarie di delega ai versamenti tributari e le ricevute di versamenti postali (ad es. alterazione di ricevute attestanti il pagamento di tasse automobilistiche e di bollette doganali);
- falsificare materialmente i moduli di versamento delle imposte F24;
- falsificare atti di autentica notarile.

\*\*\*

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione o induzione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori).

### **2.3 COMPORAMENTI IN MATERIA DI CORRUZIONE TRA PRIVATI**

La cd. corruzione privata (prevista dall'art. 2635 c.c.) si configura allorché viene consegnato o promesso denaro o altra utilità a favore di un soggetto appartenente ad un ente privato, affinché, in violazione dei doveri di fedeltà nei confronti di tale ente, ometta o compia un atto connesso al ruolo svolto all'interno dell'ente stesso.

E' fatto espresso divieto di:

- offrire, consegnare o promettere, anche per interposta persona, a chicchessia, per lui stesso o per altri, denaro non dovuto affinché i destinatari compiano od omettano atti in

violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o dei loro obblighi di fedeltà nei confronti dell'ente per cui operano;

- accordare o promettere a chicchessia altri vantaggi non dovuti, compreso a titolo esemplificativo e non esaustivo, forme di intrattenimento, doni, viaggi e altri beni di valore, con la finalità di cui sopra;
- sollecitare o ricevere denaro non dovuto o accettarne la promessa, per sé stesso o per altri, anche per interposta persona, per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o i propri obblighi di fedeltà verso VICENZA VIRTUS;
- sollecitare o ricevere altri vantaggi non dovuti o accettarne la promessa con la finalità di cui sopra.

L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A. considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti e/o Enti italiani o da loro Dipendenti, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Al fine di assicurare la migliore comprensione di quanto sopra, si riporta la definizione di dovere di fedeltà, la cui violazione costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale prevista dall'art. 2365 c.c., denominata corruzione privata, e disciplinato dall'art. 2105 c.c.: "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Anche la violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale di corruzione privata. Tali devono intendersi tutti gli obblighi previsti, in capo al soggetto corrotto, dalla legge o da ogni altro atto normativo, regolamentare o di natura deontologica.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata corruzione da parte del soggetto privato nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori di VICENZA VIRTUS).

## **2.4 COMPORAMENTI PER LA LOTTA ALLE SCOMMESSE SPORTIVE (CD. MATCH-FIXING)**

La Società si impegna a perseguire i legittimi risultati agonistici nel rigoroso rispetto delle regole, rifiutando e denunciando ogni pratica che possa, anche potenzialmente, alterare la normalità e la verità del risultato sportivo.

L.R. VICENZA VIRTUS si impegna dunque a rifiutare e a denunciare immediatamente ogni possibile contatto/colloquio/informativa, tesa all'alterazione della performance sportiva o del risultato agonistico, in quanto finalizzata alla pratica delle scommesse sportive; ciascuno dei soggetti Destinatari del presente Codice si obbliga pertanto in prima persona ad essere parte attiva nella lotta al cd. *match-fixing* ritenendo tale pratica illecita uno strumento che mina le stesse radici dello sport.

In osservanza di questo impegno, i soggetti Destinatari non possono partecipare a concorsi o scommesse sportive, direttamente o per interposta persona, che abbiano ad oggetto partite di calcio a cui partecipa L.R. VICENZA VIRTUS né possono accettare doni, omaggi, utilità; assumono altresì l'obbligo di denunciare immediatamente ogni forma di

raccomandazione o invito teso ad influire sulla libera formazione dei risultati sportivi espressi dal campo di gioco.

Nel rispetto delle competenze degli altri organi di governo e di giustizia sportiva ed amministrativa, L.R.VICENZA VIRTUS promuove presso le associate e/o le Istituzioni iniziative finalizzate al corretto e leale svolgimento delle proprie competizioni. Tali iniziative sono rivolte alla prevenzione di frodi sportive comunque causate (a titolo esemplificativo: scommesse, accordi illeciti e doping).

Costituisce essenziale specificazione ed attuazione del più generale dovere di legalità, il rigoroso rispetto delle norme derivanti dalle leggi generali dello Stato nonché dagli atti normativi e regolamentari del C.I.O, dell'U.E.F.A., del C.O.N.I., della F.I.G.C. ed della Lega Pro e in particolare le Norme Organizzative Interne Federali - N.O.I.F. ed il Codice di giustizia sportiva, emanati dalla F.I.G.C. – in materia di scommesse sportive.

A tutto il Personale, nonché ad ogni altro tesserato, qualunque sia la loro funzione o posizione, direttamente o per interposta persona, è tassativamente vietata la partecipazione a scommesse sportive o concorsi a premi, anche se veicolati attraverso concessionari ufficiali che operino in regime di legalità, che abbiano ad oggetto eventi calcistici a cui partecipa L.R. VICENZA VIRTUS.

Costituiscono violazioni del presente Codice, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti condotte in materia di scommesse sportive:

- a. la dazione e/o semplice offerta di dazione di danaro o altra utilità, anche se non economicamente quantificabile, sia a membri della propria società sportiva che di altre società sia, ancora, di terzi, se finalizzata alle scommesse;
- b. l'esercizio di condizionamenti, sia morali sia fisici, su soggetti tesserati e non, finalizzati al match fixing, anche in termini di mero tentativo;
- c. la semplice partecipazione di Dirigenti sportivi, Tecnici, Atleti e Tesserati a sodalizi fra più soggetti operanti nell'ambito delle scommesse sportive nel rispetto del divieto assoluto di qualsiasi forma di contatto, anche se occasionale e/o in forma strettamente privata e personale, con soggetti legati ad organizzazioni che abbiano interessi o gestiscano match fixing.

E' fatto espresso divieto compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione ovvero ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica che costituisce illecito sportivo.

Costituisce violazione anche l'omessa immediata denuncia alla Procura Federale dei fatti sopra descritti da parte dei soggetti Destinatari del presente Codice ne vengano a conoscenza.

Più in generale, chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio sopra citati è tenuto a segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV.

## **2.5 COMPORAMENTI NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI**

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

La Società non eroga contributi a partiti o ad organizzazioni politiche, né in Italia né all'estero, né a loro rappresentanti o candidati, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare con tali organizzazioni laddove sussistano contemporaneamente tutti i seguenti presupposti:

- legalità della cooperazione;
- finalità riconducibile alla mission della Società;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione, da parte delle funzioni preposte, alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società.

Qualsiasi rapporto della Società con le predette organizzazioni o i loro rappresentanti deve essere improntato alla legalità e alla massima trasparenza, integrità e imparzialità, al fine di instaurare una corretta dialettica.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori di VICENZA VIRTUS).

## **2.6 COMPORAMENTI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

In funzione preventiva dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001) è fatto espresso obbligo di:

- dare attuazione alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) e rispettare le istruzioni o direttive emesse, a tal scopo, dal vertice aziendale;
- rispettare e dare attuazione alle disposizioni normative definite dal Testo Unico sulla sicurezza al fine di garantire l'affidabilità e la legalità dell'ambiente di lavoro e, conseguentemente, l'incolumità fisica e la salvaguardia della personalità morale dei dipendenti, attraverso il rispetto di quanto definito negli schemi organizzativi aziendali;
- evitare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti fra quelle qui considerate, aumentino potenzialmente il rischio di accadimento di reati 231, ivi compresi, a titolo meramente esemplificativo, l'abuso di sostanze alcoliche, l'assunzione di sostanze psicotrope o stupefacenti, l'adozione di condotte violente.

Le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si basano, anche alla luce dell'articolo 15 del d.lgs. 81/2008, su principi e criteri così individuabili:

- a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b) valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c) ridurre i rischi alla fonte;
- d) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;

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

La Società si adopera per la salvaguardia della salute dei giocatori e per la correttezza delle competizioni sportive; i Destinatari sono tenuti a rispettare scrupolosamente le norme vigenti in materia antidoping nonché le direttive aziendali finalizzate a tale rispetto. In particolare, è assolutamente vietato possedere o detenere, in qualunque modo e anche per conto di terzi, nei luoghi che si trovano nella disponibilità della Società (ad es. spogliatoi, veicoli, etc.) sostanze proibite dalle norme antidoping. La Società si impegna pertanto a rifiutare e denunciare la pratica di doping.

La Società osserva inoltre le politiche per la sicurezza degli eventi sportivi, perseguite dal CONI, dalla FIFA, dalla UEFA, dalla Lega Pro e dall'Ordinamento giuridico generale e promuove e adotta tutte le misure e procedure di propria spettanza, destinando allo scopo il personale e le risorse adeguati. In particolare, le Società si impegna a destinare risorse e personale per la politica di sicurezza negli stadi e nelle aree limitrofe sensibili, in occasione degli eventi sportivi, adottando scrupolosamente le misure di sicurezza generali previste dall'Osservatorio per la sicurezza delle manifestazioni sportive nonché tutte le ulteriori misure speciali ed occasionali predisposte in occasione di eventi particolarmente a rischio, dalle competenti Autorità di governo.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV.

## **2.7 COMPORAMENTI PER LA PREVENZIONE DI FATTI VIOLENTI**

L.R. VICENZA rifiuta nettamente ogni forma di violenza, discriminazione e di comportamenti in contrasto con i principi di correttezza e probità.

Così come previsto dall'art. 12 del Codice di Giustizia Sportiva, è vietato introdurre o utilizzare, o consentire che altri introducano o utilizzino sia negli impianti sportivi sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti - quando siano direttamente collegati ad altri comportamenti posti in essere all'interno dell'impianto sportivo - , materiale pirotecnico di qualsiasi genere, di strumenti ed oggetti comunque idonei a offendere, di disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni oscene, oltraggiose, minacciose o incitanti alla violenza.

Ugualmente sono vietati cori, grida e ogni altra manifestazione oscena, oltraggiosa, minacciosa o incitante alla violenza, negli impianti sportivi sia nelle aree esterne immediatamente adiacenti, quando siano direttamente collegati ad altri comportamenti posti in essere all'interno dell'impianto sportivo.

Sono altresì espressamente vietati comportamenti o comportamenti, resi con qualunque mezzo, di qualunque soggetto riconducibile alla società (a titolo meramente esemplificativo dirigenti, tesserati, soci, non soci che di fatto esercitano il controllo della Società, etc.), che in qualsiasi modo possano contribuire a determinare fatti di violenza o ne costituiscano apologia.



È fatto divieto di avere interlocuzioni con i sostenitori della Società durante le gare e/o di sottostare a manifestazioni e comportamenti degli stessi che, in situazioni collegate allo svolgimento dell'attività, costituiscano forme di intimidazione, determinino offesa, denigrazione, insulto per la persona o comunque violino la dignità umana.

## **2.8 CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE**

L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A. si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

In particolare, VICENZA VIRTUS si propone di:

- a. adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività svolta sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività della Società esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b. privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- c. programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- d. promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Nell'attività di gestione dei rifiuti, la Società esige il rispetto delle seguenti regole di comportamento:

- divieto di abbandono o deposito in modo incontrollato di rifiuti ovvero immissione nelle acque superficiali o sotterranee
- divieto di conferimento del rifiuto prodotto ad un impianto di trattamento non specificamente autorizzato;
- divieto di appiccare il fuoco a rifiuti prodotti dall'azienda stessa, all'interno o meno dell'area aziendale e di appiccare il fuoco a rifiuti di terzi che vengono trovati abbandonati o depositati;
- divieto di abbandonare e/o depositare rifiuti su cui, successivamente, terzi appiccheranno il fuoco;
- nel caso in cui fossero rinvenuti rifiuti di soggetti terzi all'interno delle aree di proprietà o nella disponibilità della Società, trattarli come rifiuti prodotti internamente e smaltirli secondo le regole disciplinate dalla relativa procedura.

Al verificarsi di un evento potenzialmente in grado di contaminare un sito è fatto obbligo di comunicare detta circostanza agli enti pubblici preposti.

Il Personale deve assicurare piena collaborazione alle Autorità competenti, in occasione di ispezioni e/o controlli effettuati in azienda.

Infine, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti che direttamente o indirettamente possano potenzialmente portare al compimento di una fattispecie di reato ambientale.

Il Personale deve contribuire alla buona gestione ambientale, operando sempre nel rispetto della normativa vigente, e non deve sottoporre gli altri Dipendenti/Collaboratori a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

## **2.9 COMPORAMENTI IN TEMA DI REGISTRAZIONI CONTABILI**

Devono essere osservate rigorosamente tutte le disposizioni di legge, considerando anche le istruzioni emanate dalle Autorità pubbliche competenti, e le policy/procedure adottate dalla Società in materia di predisposizione delle dichiarazioni fiscali e liquidazione e calcolo dei tributi.

Tutte le azioni e le operazioni contabili della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili - tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese - devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva, nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Deve essere promossa l'informazione e la formazione interna in tema di fiscalità e deve essere garantita la più ampia diffusione e conoscenza alle funzioni aziendali competenti delle policy/procedure adottate dalla Società in materia di predisposizione delle dichiarazioni fiscali e liquidazione e calcolo dei tributi.

Tutto il Personale, (ivi compresi gli eventuali Collaboratori o Lavoratori Parasubordinati) sono tenuti a dare la massima collaborazione fornendo tempestivamente, per quanto di propria competenza, dati e informazioni completi chiari e veritieri; ugualmente tutto il Personale è tenuto a comunicare - nei termini previsti dalle procedure aziendali - ogni informazione in suo possesso che sia rilevante ai fini delle scritture contabili.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla Legge e dalla normativa speciale applicabile devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Il Personale è tenuto ad informare tempestivamente i propri Responsabili e/o l'OdV dell'eventuale riscontro di omissioni, gravi trascuratezze o falsificazioni della contabilità e/o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

È vietato avvalersi, mediante falsificazione dei propri documenti contabili o amministrativi, delle prestazioni di sportivi professionisti con cui non si sarebbe potuto stipulare contratti sulla base delle disposizioni federali.

## **2.10 COMPORAMENTI IN MATERIA SOCIETARIA**

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai Soci, al Collegio Sindacale o ad altri Organi Sociali, o alla Società di Revisione (ove esistente).

È fatto divieto di porre in essere condotte simulate o, altrimenti, fraudolente, finalizzate a determinare la maggioranza in assemblea.

È vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società, mediante attribuzione di azioni o quote per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società in caso di trasformazione.

È vietato ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai Soci o ai Creditori. Ugualmente, è vietata ogni operazione in contrasto con le normative specifiche di settore, di qualunque natura (es. Statuto FIGC).

È vietato compiere operazioni, reali o simulate, che possano falsare le corrette dinamiche di formazione della domanda e dell'offerta di strumenti finanziari e il compimento di operazioni che possano trarre indebito beneficio dalla diffusione di notizie non corrette.

Tutti i Destinatari del presente Codice devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra le attività economiche che possono portare un interesse o vantaggio, anche indiretto, a L.R. VICENZA VIRTUS e le mansioni eventualmente ricoperte in altri Organi

Federali quali ad esempio la Lega, che possono intaccare l'indipendenza di giudizio e di scelta.

## **2.11 COMPORAMENTI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO**

La Società condanna qualsiasi attività che implichi il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsiasi forma o modo.

A tal fine è fatto l'obbligo al Management, ai Dipendenti e ai Lavoratori parasubordinati e ai terzi che svolgano attività in nome e/o per conto della Società di rispettare ed applicare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni operazione che possa configurare un reato di questa natura.

In particolare i soggetti in posizione apicale e quanti svolgono la propria attività nelle aree a rischio si devono impegnare a garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo, per quanto attiene ai provvedimenti per limitare l'uso del contante e dei titoli al portatore nelle transazioni.

E' vietato il trasferimento di denaro contante o titoli al portatore, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, è complessivamente pari o superiore al limite previsto dalla legge. Si precisa che è vietata anche ogni altra condotta volta a perfezionare tale trasferimento (esempio promessa o accordo di trasferimento, etc.)

La conoscenza dei terzi con cui si intrattengono rapporti giuridici è condizione essenziale per prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario della Società a scopo di riciclaggio, nonché al fine di identificare eventuali operazioni sospette.

In ogni caso, è assolutamente vietato intrattenere rapporti con soggetti (persone fisiche e/o persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura, alla ricettazione e allo sfruttamento del lavoro.

La Società intende tutelarsi dal rischio di acquistare beni o servizi provenienti da attività illecite.

E' fatto divieto di procedere all'attestazione di regolarità in fase di ricezione di beni/servizi in assenza di un'attenta valutazione di merito e di congruità in relazione al bene/servizio ricevuto e di procedere all'autorizzazione al pagamento di beni/servizi in assenza di una verifica circa la congruità della fornitura/prestazione rispetto ai termini contrattuali.

E' fatto obbligo ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del Fornitore, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali la Società ha rapporti di natura finanziaria o commerciale che possano anche solo generare il sospetto della commissione di un reato che sia presupposto del reato di Autoriciclaggio.

Non è in ogni caso consentito riconoscere compensi in favore di Consulenti esterni e/o Terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o svolto.

## **2.12 COMPORAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI SISTEMI INFORMATICI**

Agli utilizzatori dei sistemi informatici è fatto divieto di:

- intercettare comunicazioni o informazioni di terzi mediante Sistemi Informatici;
- danneggiare in qualsiasi modo informazioni, dati e programmi informatici e di sistemi informatici o telematici, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico;
- diffondere abusivamente codici di accesso a sistemi informatici o telematici.

La Società vieta la detenzione, riproduzione, commercializzazione, distribuzione o vendita di copie di software tutelato dalla legge sulla proprietà intellettuale senza avere l'autorizzazione dal titolare di questi diritti.

## **2.13 COMPORAMENTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE, PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE**

La Società condanna e vieta:

- la comunicazione ai clienti di informazioni non veritiere inerenti il prodotto venduto;
- la consegna di beni diversi per origine, provenienza, qualità o quantità, da quelli dichiarati o pattuiti.

La Società rispetta la normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto di autore.

In particolare, la Società non consente l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, vieta la riproduzione di programmi per elaboratore ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico.

La società non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi, segni contraffatti.

Ugualmente la Società vieta – al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o di eventuali accordi con soggetti legittimati - la fabbricazione o la commercializzazione o qualsivoglia attività in violazione di brevetti di terzi.

La Società condanna e vieta:

- la pubblicazione di un'opera dell'ingegno altrui, o parte di essa, senza averne diritto o con usurpazione della paternità, o con modificazione dell'opera, recando offesa all'onore od alla reputazione dell'autore;

- la duplicazione, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale e/o imprenditoriale o locare programmi protetti dalle leggi sul diritto d'autore;
- la riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico abusiva di opere o parti di opere musicali o drammatico-musicali, o multimediali, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche;
- la fabbricazione o l'uso di oggetti o beni realizzati usurpando, marchi, design, modelli, know-how altrui (potendone conoscere l'esistenza);
- la vendita di beni al posto di altri o prodotti diversi per origine, provenienza, qualità o quantità, da quelli dichiarati o pattuiti;
- la messa in vendita o in circolazione di opere dell'ingegno o prodotti con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- la produzione o l'introduzione nel territorio dello Stato per farne commercio (in violazione dei diritti spettanti al legittimo titolare), di opere dell'ingegno o prodotti industriali recanti marchi o segni distintivi, nazionali o esteri contraffatti o usurpando disegni o modelli o con contraffazione o alterazione dei medesimi disegni o modelli;

La Società nelle proprie attività intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni criminali e si adopera per conoscere i propri partner commerciali e fornitori, verificandone l'attendibilità commerciale e professionale.

#### **2.14 COMPORAMENTI IN MATERIA DI FALSO NUMMARIO**

La Società condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

A tal fine è fatto obbligo al Management, ai Dipendenti e ai Lavoratori parasubordinati di rispettare ed applicare la legislazione, italiana e comunitaria, e di vigilare per prevenire anche la detenzione e l'utilizzo o la spendita in buona fede, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa essere riconducibile a reati di questa natura.

#### **2.15 COMPORAMENTI VERSO I LAVORATORI E A TUTELA DELLA PERSONALITA' INDIVIDUALE**

Non è consentito l'assunzione o comunque l'utilizzo - anche per il tramite di società di somministrazione - di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge vigente, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, la revoca o l'annullamento.

Ciascun lavoratore straniero, tenuto ad essere provvisto di permesso di soggiorno o di altra documentazione prevista dalla legge vigente, si impegna a consegnare copia di tale documento all'atto dell'assunzione, di richiedere con congruo anticipo il rinnovo agli uffici competenti e di comunicare alla società il rinnovo, con la relativa data di scadenza, nonché il mancato rinnovo, la revoca o l'annullamento eventualmente intervenuti.

La Società tiene monitorati i permessi di soggiorno dei lavoratori stranieri occupati dalla società, con le relative date di scadenze e ogni eventuale modifica (revoca, annullamento o mancato rinnovo).

È espressamente vietato di compiere direttamente o tentare di compiere, ovvero consentire che altri compiano, atti volti ad ottenere attestazioni o documenti di cittadinanza falsi o comunque alterati al fine di eludere le norme in materia di ingresso in Italia e di tesseramento di calciatori extracomunitari.

E' fatto assoluto divieto di:

- 1) reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

I Destinatari che svolgono attività lavorative con i minori, in particolare per il settore giovanile, sono tenuti ad operare nel rispetto della normativa vigente, delle linee guida definite dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), nonché dei seguenti comportamenti:

- mettere in atto tutte le iniziative volte a consentire azioni di salvaguardia sia per proteggere i giovani calciatori da molestie sessuali ed abusi, sia per prevenirne lo sfruttamento;
- proteggere sempre la riservatezza e la privacy dei minori non permettendo mai che nomi o immagini fotografiche dei bambini o dei loro familiari vengano usati per scopi diversi da quelli attinenti l'attività sociale;
- privilegiare immagini che ritraggano i minori nelle attività sportive di gruppo in modo che non siano identificabili;
- non pubblicare video / immagini di minori tali da offendere il pudore o la pubblica decenza;
- non pubblicare foto / video / immagini relativi ad attività del settore giovanile su social media, blog, forum di discussione online, etc. personali senza il consenso scritto della Società e per scopi diversi da quelli attinenti l'attività sociale.

Inoltre, è fatto divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali della Società ovvero divulgare mediante il sito web della Società o le pubblicazioni curate o promosse dalla Società medesima, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

La Società nelle proprie attività intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni criminali e si adopera per conoscere i propri partner commerciali e fornitori, verificandone l'attendibilità commerciale e professionale.

## **2.16 COMPORAMENTI CONTRO LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA (ANCHE TRANSNAZIONALE)**

Tutte le attività e le operazioni poste in essere all'interno di VICENZA VIRTUS, ovvero per conto della stessa, devono essere improntate al rispetto delle leggi vigenti, nonché dei

principi di correttezza e trasparenza, allo scopo di prevenire la commissione da parte dei Destinatari del Modello di reati di criminalità organizzata (anche transnazionali).

E' fatto divieto di avvalersi, anche attraverso l'interposizione di soggetti terzi, della manodopera fornita da soggetti illegalmente presenti sul territorio nazionale e/o in possesso di documenti d'identità contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

E' vietato utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati dall'art. 24-ter del Decreto e dall'art. 10 della Legge n. 146/2006, ovvero, a titolo esemplificativo non esaustivo:

- associazione per delinquere;
- associazioni di tipo mafioso anche straniere;
- scambio elettorale politico-mafioso;
- altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis (associazione di tipo mafioso) ovvero agevolazione delle attività delle associazioni di tipo mafioso;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- favoreggiamento personale (ipotesi possibile per i soli reati transnazionali);
- assistenza agli associati di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico.

Inoltre, è fatto divieto di fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di cui sopra.

E' vietato assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta, che per il tramite di interposta persona, con soggetti – persone fisiche o giuridiche – i cui nominativi siano contenuti nelle Liste (es. white list prefettizie, elenco delle imprese aderenti al Protocollo di legalità tra Confindustria e il Ministero dell'Interno, rating di legalità, etc.) o da soggetti da questi ultimi controllati quando tale rapporto di controllo sia noto.

È vietato assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione che possa presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto ovvero che possano determinare l'instaurazione o il mantenimento di rapporti che presentino profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità delle stesse e/o della reputazione delle controparti.

## **2.17 COMPORAMENTI IN TEMA DI RAZZISMO E XENOFOBIA**

Si ricorda che costituisce illecito penale la partecipazione ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che incitano alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, o che fanno propaganda, incitano ovvero istigano, in tutto o in parte, la negazione, la minimizzazione o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.



Pertanto, la Società nelle proprie attività imprenditoriali intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni simili e si adopera per conoscere i propri partner commerciali e fornitori, verificandone l'attendibilità commerciale e professionale.

Inoltre, è fatto espresso divieto – ai sensi dell'art. 11 del Codice di giustizia Sportiva – di tenere comportamenti discriminatori, vale a dire di condotte che, direttamente o indirettamente, comportino offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine etnica, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori.

È perciò vietato introdurre o esibire negli impianti sportivi (o nelle aree esterne immediatamente adiacenti, quando ciò sia direttamente collegato ad altri comportamenti posti in essere all'interno dell'impianto sportivo), anche da parte di sostenitori della società, disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni di discriminazione; sono inoltre vietati cori e grida e ogni altra manifestazione che siano, per dimensione e percezione reale del fenomeno, espressione di discriminazione o comportino, direttamente o indirettamente, offesa, denigrazione o insulto per motivi di origine territoriale.

Sono altresì vietati dichiarazioni o comportamenti – da parte, a titolo esemplificativo, di dirigenti, tesserati, o sostenitori – che in qualunque modo possano contribuire a determinare fatti di discriminazione o ne costituiscano apologia.

## **3 EFFICACIA DEL CODICE E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI**

### **3.1 OSSERVANZA DEL CODICE E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE**

Il compito di valutare la concreta idoneità del Codice, di verificarne l'attuazione e l'osservanza è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Ogni soggetto Destinatario del Modello ha l'obbligo di segnalare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- comportamenti od eventi che possono costituire una violazione del Modello o del Codice o che più in generale sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

In particolare, i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti a rischio di reato ex D.lgs. 231/01, inerenti ai processi di propria competenza, di cui siano venuti a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, direttamente o attraverso i propri collaboratori, che possono comportare:

- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, di reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- il sostanziale inadempimento delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque una violazione del Modello.

Le segnalazioni vanno rivolte:

- al diretto superiore;
- direttamente all'Organismo di Vigilanza nei seguenti casi: i) in caso di mancato esito da parte del diretto superiore; ii) qualora il dipendente non si senta libero di rivolgersi al superiore stesso, in ragione del fatto oggetto di segnalazione; iii) nei casi in cui non vi sia o non fosse identificabile un diretto superiore gerarchico.

I Destinatari del Modello hanno altresì l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni o i documenti dallo stesso richiesti nell'esercizio delle sue funzioni.

I responsabili di funzione, qualora vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti reati o illeciti con impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici della Società (Presidente del Consiglio di Amministrazione o Direttore Generale).

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta ad uno dei seguenti canali di comunicazione istituiti dalla Società al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- Organismo di Vigilanza, c/o L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A., Via Schio, n. 21, 36100 Vicenza, Italia

- [odv@lrvicenza.net](mailto:odv@lrvicenza.net)

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, che possono essere effettuate anche in forma anonima, devono essere circostanziate e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti che consentano le attività d'indagine dell'Organismo stesso. Qualora non sia sufficientemente circostanziata l'Organismo valuta se tenerne conto.

La Società tutela colui che effettua in buona fede segnalazioni da qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione. Difatti, con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice, L.R. VICENZA VIRTUS garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Tutti i soggetti aziendali eventualmente coinvolti nella ricezione e trattazione delle segnalazioni sono tenuti ad assicurare l'assoluta riservatezza sul contenuto delle stesse e sull'identità del segnalante; in particolare, è espressamente vietato comunicare o fornire all'eventuale segnalato indicazioni sull'identità del segnalante.

La società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante anche nelle attività di gestione della segnalazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy.

### **3.2 SANZIONI**

La violazione delle norme di comportamento fissate nel Codice e nelle procedure aziendali compromette il rapporto di fiducia tra la Società e chiunque commetta la violazione (Destinatari).

Si precisa che costituisce violazione del Modello anche:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Modello;
- qualsiasi accusa, con dolo e colpa grave, rivolta ad altri dipendenti di violazione del Modello e/o condotte illecite, con la consapevolezza che tale violazione e/o condotte non sussistono;
- la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante.

Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice sono adottati dall'azienda in linea con le leggi vigenti e, per i Dipendenti, con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali. Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

Nei confronti dei soggetti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, le violazioni del Codice saranno sanzionate con l'applicazione dei rimedi civilistici previsti dall'ordinamento.

### **3.3 DIVULGAZIONE DEL CODICE**

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, L.R. VICENZA VIRTUS S.P.A. predispone un piano di informazione che assicuri la completa divulgazione e spiegazione.

In particolare il presente Codice dovrà essere portato a conoscenza degli Organi sociali, dei Dipendenti, dei Lavoratori parasubordinati, dei Partner commerciali, e dei Consorzi o associazioni alle quali la Società aderisca.

La Società deve, inoltre, valutare l'opportunità di divulgare il Codice a Fornitori/consulenti e qualsiasi altro soggetto terzo che intrattenga rapporti con la Società o che possa agire per conto della Società stessa, fermo restando quanto previsto al paragrafo 1.2 per le attività a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001.

Il Codice è pubblicato con adeguato risalto nel sito internet aziendale.

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza.

## **4 RIFERIMENTI**

- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e aggiornamenti successivi
- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001
- T.U. Sicurezza (d.lgs. 81/08)
- Codice di Giustizia sportiva della FIGC
- Codice Etico della Lega Pro