ACF FIORENTINA S.r.l.

Codice Etico

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Note
17/12/2010	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.p.A.”	Versione 1.0
17/12/2015	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.p.A.”	Versione 2.0
23/11/2018	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.p.A.”	Versione 2.1
18/03/2021	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.p.A."	Versione 2.2
27/11/2023	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.r.l.”	Versione 2.3
25/06/2024	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di “ACF Fiorentina S.r.l.”	Versione 2.4
13/01/2025	Recepite le modifiche sulla composizione del Comitato Whistleblowing, come da delibera CdA del 17/10/2024	Versione 2.5
27/05/2026	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "ACF Fiorentina S.r.l."	Versione 2.6
25/09/2026	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "ACF Fiorentina S.r.l."	Versione 2.7

INDICE

1. PREMESSA 4
2. VALORI DELLA SOCIETÀ 5
3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO 6
4. PRINCIPI GENERALI 7
Rispetto delle leggi vigenti 7
Impegno sociale 7
Sportività e Fair Play 7
Comunicazione aziendale 8
Trasparenza, completezza e affidabilità 8
Correttezza, onestà e buona fede 8
Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate 9
Conflitti di interesse 9
Mercato e libera concorrenza 10
Tutela dell'ambiente 10
Sostenibilità e impatto sociale 10
Rispetto dei principi internazionali e dei diritti fondamentali 10
Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico 11
5. RAPPORTI INTERNI 11
Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane 11
Discriminazioni e molestie 12
Comportamenti vietati sul lavoro 12
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro 12
Principi specifici applicabili al settore giovanile 13
6. RAPPORTI CON I TERZI 14
Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali, ecc) 15
Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organi della Giustizia Sportiva, con le Autorità Giudiziarie e con le Autorità Amministrative Indipendenti 15
Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive 17
Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali 18
7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI 18

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili 18
Cultura del controllo 19
8. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI 20
9. REGOLE DI CONDOTTA NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA 21
10. PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO DEL MODELLO 231..... 23
11. ATTUAZIONE, GARANZIE E SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO..... 23
12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO..... 26

1. PREMESSA

Nel mese di giugno 2019, il Gruppo Fiorentina ha mutato la propria compagine sociale: in data 6 giugno, le quote azionarie della capogruppo, precedentemente detenute dalla Diego Della Valle & C. S.r.l., sono state acquistate dall'imprenditore Rocco B. Commisso.

A decorrere dal 1° luglio 2020, (a seguito di un apposito progetto di fusione, ai sensi dell'articolo 2501-ter del Codice Civile) è stata finalizzata la fusione per incorporazione delle tre Società controllate (Fiorentina Women's Football Club S.D. a r.l, Promesse Viola S.r.l. e Firenze Viola S.r.l.) in ACF Fiorentina S.p.A.

A decorrere dal 3 dicembre 2021, per motivazioni riconducibili all'opportunità di razionalizzare l'organizzazione societaria, la Società è stata trasformata da Società per azioni (S.p.A.) in Società a responsabilità limitata (S.r.l.), la cui durata è stata prorogata al 31 dicembre 2100.

ACF Fiorentina (di seguito anche **"la Società"**) opera nel settore del calcio professionistico in Italia e possiede una rilevanza non solo nazionale ma anche europea ed internazionale.

La Società, determinata ad assicurare la massima correttezza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, anche a tutela della propria immagine e reputazione, ha scelto di conformarsi sia alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001 adottando il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "**Modello 231**"), che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, nonché a quelle previste dall'articolo 7 del Codice di giustizia sportiva e dall'articolo 7, comma 5 dello Statuto Federale della F.I.G.C. che hanno introdotto la responsabilità della Società a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto, adottando il c.d. modello di prevenzione (di seguito, "**Modello di Prevenzione**").

La Società ha così ritenuto di raccogliere all'interno del presente documento (di seguito "**Codice Etico**"), l'insieme di quei valori e principi che da sempre contraddistinguono le attività della stessa, i rapporti con i soggetti interni ed esterni con i quali intrattiene le relazioni d'impresa.

2. VALORI DELLA SOCIETÀ

La Società, oggi, si pone quale obiettivo principale, quello di raggiungere i migliori risultati sportivi, al fine di trasmettere ai propri sostenitori massime soddisfazioni sportive, nel rispetto di valori quali: l'etica, la correttezza, il rispetto e la lealtà sportiva.

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

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

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

3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

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

- i legali rappresentanti, gli amministratori di diritto della Società; i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale ad acta e gli eventuali institori e preposti;
- i membri del Collegio sindacale e i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono, per la Società, funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge ed allo statuto sociale;
- i dirigenti ed i prestatori di lavoro subordinato della Società (dipendenti);
- i seguenti soggetti che operano per la Società: i soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro accessorio (dipendenti assimilati), i prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in rapporto di prestazioni occasionali, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- i tesserati della Società;
- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico – formale.

3.2 Sono altresì destinatari del Codice Etico i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali, i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche che erogano prestazioni di lavoro autonomo) aventi con la Società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari, oltreché tutti i soggetti che a vario titolo hanno rapporti con la Società. L'osservanza del Codice Etico da parte di tali soggetti costituisce condizione essenziale per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto con la Società, secondo quanto previsto al successivo art. 11.4.

4. PRINCIPI GENERALI

Rispetto delle leggi vigenti

4.1 Costituisce principio fondamentale ed inderogabile regolante tutta l'attività della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea; nonché, dei territori, paesi e stati esteri nel cui ambito, la Società, si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero, la Società vieta le condotte ed i comportamenti leciti secondo le disposizioni del paese di cui trattasi, ma, in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione Europea. Resta fermo che, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, la Società può essere chiamata a rispondere anche per i reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni ivi previsti.

4.2 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.

Impegno sociale

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

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

Sportività e Fair Play

4.5 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.

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

Comunicazione aziendale

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

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

Trasparenza, completezza e affidabilità

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

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

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

Correttezza, onestà e buona fede

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

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

Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate

4.15 La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti della Società è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

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

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

Conflitti di interesse

4.18 I dipendenti, collaboratori, tesserati o consulenti della Società, perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società stessa.

4.19 Nello svolgimento di ogni attività, la Società evita di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, anche nel rispetto della normativa applicabile in materia di operazioni con parti correlate e delle relative procedure interne adottate dalla Società per l'identificazione e la gestione delle stesse. Fra le ipotesi di *"conflitto di interesse"*, oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente, collaboratore, tesserato o consulente operi nell'ambito della propria attività e/o incarico per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società, per trarne un vantaggio di natura personale.

4.20 La Società promuove processi di selezione, assunzione e sviluppo professionale improntati a criteri di merito, competenza, imparzialità e trasparenza.

Nell'ambito dei processi di selezione e inserimento del personale, particolare attenzione è riservata all'individuazione di situazioni che possano determinare, anche solo potenzialmente, condizioni di favoritismo, interferenze nell'imparzialità delle decisioni aziendali o conflitti di interesse derivanti da rapporti personali, familiari o di altra natura con soggetti già operanti nella Società.

Tali situazioni sono oggetto di valutazione da parte dell'Alta Direzione, che adotta le misure ritenute più opportune a tutela dell'indipendenza delle decisioni aziendali, dell'equità dei processi e dell'interesse della Società.

Mercato e libera concorrenza

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

Tutela dell'ambiente

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

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

Sostenibilità e impatto sociale

4.24 La Società contribuisce attivamente, nel quadro proposto dalle Nazioni Unite, al raggiungimento dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e dei suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). Inoltre, consapevole del ruolo che ricopre nella Società, ACF Fiorentina riconosce l'importanza di integrare la sostenibilità nel proprio business.

Rispetto dei principi internazionali e dei diritti fondamentali

4.25 La Società, con l'adozione del presente Codice Etico, intende promuovere il rispetto dei principi generali e delle leggi, dei regolamenti, delle regole e delle decisioni nazionali, dell'Unione Europea e internazionali, ivi incluse quelle dell'ONU e di ogni altro organo sovranazionale applicabili alla propria attività, con particolare riferimento a:

- i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- i principi del Patto Mondiale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (Global Compact);
- i principi della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione emanata nel 2003 (c.d. Convenzione di Merida), ratificata in Italia dalla Legge n. 116/2009;

- i principi della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

La Società si riconosce, altresì, nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, credendo fermamente che l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

4.26 La Società attribuisce grande importanza alla tutela e alla valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico e si impegna a promuovere azioni volte alla sua salvaguardia e conservazione. La Società rifiuta ogni comportamento che possa danneggiare, compromettere o mettere a rischio l'integrità di beni culturali o paesaggistici e richiede il rispetto delle normative vigenti in materia.

5. RAPPORTI INTERNI

Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane

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

5.2 Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione, nei termini delle deleghe e/o istruzioni impartite e/o funzioni svolte, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti e rispettando le posizioni gerarchiche.

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

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

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

Discriminazioni e molestie

5.6 La Società non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale. La Società si impegna, dunque, in linea con i principi della politica aziendale per la diversità, equità ed inclusione e con tutto il corpo procedurale della Società a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'etnia, all'età, all'orientamento sessuale, all'invalidità, alle idee politiche, o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

Comportamenti vietati sul lavoro

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

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

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

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

5.10 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.

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

5.12 I dipendenti, tesserati, collaboratori o consulenti della Società, che a qualunque titolo e per qualsivoglia ragione operano nell'ambito delle stesse devono adoperarsi per

assicurare la prevenzione degli infortuni sul lavoro, garantire la sicurezza e l'igiene dei lavoratori e concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto e a tutte le procedure aziendali che ne formano parte.

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

5.14 La Società, per il tramite dell'area sanitaria, assicura l'osservanza degli obblighi in materia di accertamenti sanitari ed idoneità sportiva, nonché la predisposizione della scheda sanitaria e della cartella clinica per i calciatori professionisti.

Rapporti con l'organo di controllo

5.15 I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con l'organo di controllo della Società, relativamente alle attività da questi esercitate. In particolare, i destinatari devono astenersi da qualsiasi comportamento, commissivo o omissivo, che possa risolversi in un diniego all'organo di controllo o che attui un'opera diretta ad ostacolare la ricerca o a stornare l'attenzione dell'organo di controllo e delle funzioni aziendali preposte alle attività di controllo, nell'esercizio dei rispettivi compiti istituzionali.

Principi specifici applicabili al settore giovanile

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

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

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

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

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

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

5.22 La Società condanna l'utilizzo, anche spontaneo, di sostanze stupefacenti.

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

6. RAPPORTI CON I TERZI

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

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

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

Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali, ecc)

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

6.5 In particolare, la Società assicura che la selezione dei fornitori e dei collaboratori e gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di etica, qualità, convenienza, prezzo, capacità ed efficienza, tali, da permettere di impostare un rapporto fiduciario, con detti soggetti, evitando accordi con fornitori di dubbia reputazione, nel campo, ad esempio, del rispetto dei criteri "ESG"[1], delle normative europee, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.
A tal fine la Società adotta un "Codice condotta fornitori" che definisce i principi e criteri generali richiesti ai fornitori di ACF Fiorentina, in materia di sostenibilità ambientale e sociale. Tali criteri costituiscono requisito essenziale per l'avvio e il mantenimento di qualsiasi rapporto con ACF Fiorentina.

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

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

6.7 I rapporti con le istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, con gli Organi della Giustizia Sportiva, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico

[1] Acronimo di "Environmental", "Social" e "Governance".

servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità Giudiziarie, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dalla Società.

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

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

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

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

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

6.13 Nei rapporti con dette autorità, non è ammessa alcuna forma di regalia che sia, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di ciascuna delle attività in qualsiasi modo collegabili alla Società. Tale norma concerne sia i regali

promessi o offerti sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di omaggio, beneficio e/o qualsiasi altra utilità.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive

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

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

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

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

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

6.18 Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Sportiva, in Italia e all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o dipendenti della Società, corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità e vantaggi di qualsiasi genere ed entità, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, pubblici

dipendenti o privati, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

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

Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali

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

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

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

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

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

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

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

7.1 Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dai principi contabili applicabili e dalle raccomandazioni e regole indicate dalla Federazione Italiana Giuoco

Calcio e dalla Co.Vi.So.C., e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

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

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

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

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

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

Cultura del controllo

7.6 La Società promuove e diffonde, ad ogni livello, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del

rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali, al fine di:

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

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

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

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

8. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI

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

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

8.3 Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partners e/o Clienti in relazioni d'affari, la Società ed i propri dipendenti e/o collaboratori

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

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

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

9. REGOLE DI CONDOTTA NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

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

previsioni del Modello di Prevenzione e del Framework di Safeguarding adottati dalla Società.

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

- quanto ai rapporti con gli Organi della Giustizia Sportiva e le Autorità Sportive: Chiunque intrattiene nell'ambito delle proprie mansioni rapporti di leale collaborazione con le Autorità, coopera con esse salvaguardando la loro e la propria autonomia. In particolare, produce e fornisce tutti i documenti richiesti dalle Autorità e dalla CO.VI.SO.C. e fornisce risposte complete, attinenti e esaustive ai quesiti posti dalle medesime Autorità. È comunque vietato dare e/o richiedere a terzi notizie o informazioni che riguardano fatti oggetto di procedimenti disciplinari in corso;
- quanto ai rapporti con calciatori, calciatrici, tesserati in genere ed agenti sportivi: Si astiene dallo svolgere ogni attività comunque inerente al tesseramento, al trasferimento o alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili. In ogni caso non si avvale di mediatori o comunque di tesserati per stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti, che siano inibiti o squalificati. É fatto divieto di pattuire o comunque corrispondere compensi, premi o indennità non giustificati e/o in violazione delle disposizioni sportive vigenti;
- quanto ai rapporti con la tifoseria: promuove un tifo leale e responsabile. Si astiene in ogni caso da contribuire con interventi finanziari alla costituzione o al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi. Inoltre, si astiene dall'avere rapporti con esponenti e/o con gruppi di sostenitori che non facciano parte di associazioni convenzionate con la Società. In ogni caso detti rapporti devono essere autorizzati dal Delegato della Società ai rapporti con la tifoseria;
- quanto alle competizioni sportive: Si astiene dal porre in essere qualsiasi atto teso ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione, ovvero, ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica.

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

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

10. PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO DEL MODELLO 231

10.1 La Società si attende che i propri amministratori, dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti, nello svolgimento delle proprie mansioni, non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. A tal fine, la Società ha provveduto ad individuare, nell'ambito del Modello 231, le attività e i processi aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal citato decreto, adottando specifici protocolli e procedure di prevenzione.

10.2 La Società si è dotata di procedure interne al fine di limitare in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto stesso ed allo stesso tempo al fine di consentire di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni della citata normativa. Il presente Codice Etico è altresì elemento essenziale del Modello 231, in quanto ne integra il contenuto sul piano dell'espressione e della comunicazione dei principi etici, delle regole di comportamento e dei divieti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto. L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, nell'ambito delle funzioni ad esso attribuite, monitora l'adeguatezza del presente Codice Etico rispetto alle finalità di prevenzione perseguite dal Modello 231. I compiti di attuazione, vigilanza sull'osservanza e aggiornamento del Codice Etico sono disciplinati al successivo art. 11.

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

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

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

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

- violazioni, presunte o effettive del Codice Etico,
- violazioni, presunte o effettive del Modello 231 e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001,
- violazioni, presunte o effettive della normativa rilevante e/o dei comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello di Prevenzione o in contrasto con i principi etici di lealtà, correttezza e probità,
- violazioni, presunte o effettive del Framework di safeguarding (strumento implementato dalla Società per tutelare il benessere dei minori e prevenire e contrastare i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione),
- condotte che si risolvano in forme di vittimizzazione secondaria a carico dei Tesserati che presentino o manifestino l'intenzione di presentare una denuncia all'autorità giudiziaria o una Segnalazione Interna su informazioni di violazioni del Framework di Safeguarding o, in generale, di fattispecie di abuso, violenza o discriminazione realizzate nello svolgimento dell'attività sportiva, che assistano altri Tesserati nella denuncia o nella Segnalazione Interna sulle medesime informazioni, che intervengano in qualità di testimoni in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni ovvero che assumano iniziative in relazione alle politiche di safeguarding,
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi,

- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea,
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26(2) del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società,
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea indicati nei punti di cui sopra,

avvenute o in corso di esecuzione che possano recare pregiudizio alla Società.

La Società si è dotata di una apposita policy che regola il funzionamento e la gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni possono essere effettuate nel rispetto delle modalità previste dalla procedura whistleblowing e dal Modello 231, a cui si rinvia. La Società tutela la riservatezza dell'identità del segnalante e vieta qualsiasi tipo di ritorsione o discriminazione nei confronti dei soggetti segnalanti, così come meglio indicato nel Modello 231 e nella relativa procedura whistleblowing.

11.4 Il presente Codice Etico, considerato nel suo complesso, deve intendersi parte integrante del rapporto di lavoro instaurato con la Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c., ove tale normativa sia applicabile, ovvero del contratto di collaborazione, di prestazione d'opera intellettuale o di fornitura di beni o servizi. La sottoscrizione o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi ivi previsti rappresentano una condizione essenziale e necessaria per la stipulazione e l'esecuzione di contratti di qualsiasi natura tra la Società e i Destinatari; pertanto, le disposizioni approvate, rese note e accettate costituiscono parte integrante dei contratti stessi. La violazione delle norme del Codice potrà pertanto costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento di ogni danno patrimoniale e non patrimoniale conseguentemente patito. Per i Destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice costituisce presupposto essenziale per l'inizio o la prosecuzione del rapporto professionale o collaborativo in essere con la Società.

11.5 Fermo restando quanto previsto al precedente paragrafo 11.4, le violazioni del Codice Etico sono passibili di sanzione, proporzionata alla gravità della violazione e declinata in base al tipo di rapporto che il Destinatario interessato intrattiene con la Società. I provvedimenti possono includere, nei casi più gravi, anche la cessazione del rapporto fiduciario con la Società e le conseguenze contrattuali previste e consentite dalle norme vigenti.

11.6 Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Destinatari per violazioni al Codice Etico — ovvero, nel caso dei fornitori, anche al Codice condotta fornitori — saranno adottati in coerenza con la normativa applicabile, nonché con il "Codice del Lavoro", ove applicabile. Per i calciatori, si applicano i contratti e la normativa pertinente.

12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

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

12.2 La Società si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, assicurando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai suoi contenuti. Il Codice Etico sarà consegnato a tutti i soggetti a cura di HR & Organization, e sarà disponibile sulla rete intranet aziendale. Sarà inoltre consultabile sul sito istituzionale. Il Codice condotta fornitori è reso disponibile ai fornitori della Società e ne costituisce parte integrante dei rapporti contrattuali.

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