
	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.1 di 22

# CODICE ETICO



Rev.	Data	Oggetto	Redatto da	Approvato da
01	10/10/12	Prima emissione	OdV	Assemblea dei soci

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.2 di 22

## INDICE


### CAPITOLO I -Introduzione

1.	Introduzione	4
1.1	Principi Etici generali	4
1.2	Destinatari del Codice	7
1.3	Valore del Codice Etico	7
1.4	Rapporto con i Terzi Destinatari	8
1.5	Valore dell'impegno assunto con il Codice Etico	8

### CAPITOLO II – Criteri di comportamento

2.1	Informativa societaria	10
2.2	Regali, omaggi ed altri benefici	10
2.3	Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni	11
2.4	Rapporti con le risorse umane	12
2.5	Selezione delle risorse umane	12
2.6	Sviluppo delle professionalità	12
2.7	Risorse umane e Codice Etico	13
2.8	Ambiente di lavoro e tutela della privacy	13
2.9	Interessi individuali ed aziendali	14
2.10	Prevenzione dei conflitti di interesse	15
2.11	Trasparenza societaria	15
2.12	Protocolli Interni	16
2.13	Osservanza delle procedure	16
2.14	Trasparenza contabile	17
2.15	Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Incaricati di Pubblico Servizio	18
2.16	Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	18
2.17	Rapporti tra club	19
2.18	Rapporti con Agenti di Calciatori e Procuratori	19


2

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.3 di 22

2.19	Rapporti con organismi appartenenti alle istituzioni sportive	19
2.20	Rapporti con clienti e fornitori	20
2.12	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	20

### CAPITOLO III – Sistema sanzionatorio

3.1	Segnalazione delle violazioni	22
3.2	Linee Guida del sistema sanzionatorio	22

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.4 di 22

## **CAPITOLO I – Introduzione**

### 1.1 Principi etici generali

La S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. (d’ora in avanti, per brevità, la Società) fonda la sua attività sulla base dei principi etici di seguito elencati ed intende adottare ogni iniziativa o attività utile al fine di mantenere l’impegno al rispetto dei principi suddetti.


L’assemblea dei soci della Società, costituita nel 2008 quando ha rilevato il titolo sportivo della precedente società calcistica operante nella città di Lanciano, ha fatto della corretta e trasparente gestione dell’attività, uno dei corollari imprescindibili nonchè elemento distintivo sia per i propri dipendenti, che per tutti coloro i quali, all’interno del circuito sportivo, abbiano rapporti di lavoro con la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. (d’ora in avanti, per brevità, i Destinatari).

I principi etici generali cui tutti i portatori di interesse della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. devono prestare osservanza, sono: onestà e rispetto delle norme, trasparenza, uguaglianza, imparzialità e non discriminazione, concorrenza leale. Le responsabilità derivanti dalla mancata osservanza dei principi suddetti comporterà l’applicazione delle sanzioni disciplinari, così come previsto nel Sistema Disciplinare facente parte integrante del presente Modello Organizzativo. Il presente Codice Etico è improntato ad una finalità di estrema cooperazione con tutti i soggetti coinvolti nella conduzione quotidiana della Società, all’insegna innanzitutto dei principi espressi dalla F.I.G.C., tra i quali lealtà e correttezza sportiva, libertà e dignità della persona umana propri del mondo sportivo.

#### **A) Onestà e rispetto delle norme**

Nell’ambito della propria attività prestata per la Società, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza e responsabilità tutte le norme applicabili comunitarie, nazionali ed internazionali, sia di carattere civile che sportivo, nonchè il presente Codice etico e i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento degli interessi della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. può giustificare una condotta non onesta o contraria a qualsiasi legislazione applicabile e vigente.

I Destinatari devono evitare di trovarsi, nel corso dello svolgimento delle rispettive attività professionali, in una qualsiasi situazione in grado di generare conflitto di interessi, reale e/o potenziale con la Società stessa. Per situazione di "conflitto di interessi" si intende quella in cui sia perseguito un interesse diverso

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.5 di 22

da quello della Società e/o un vantaggio di natura personale.

### **B) Trasparenza**


I collaboratori ed i dipendenti della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere e comprensibili al fine di consentire che gli interlocutori della Società siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. La Società richiede a chi ne utilizza risorse finanziarie, di agire secondo criteri improntati a legalità e correttezza, con l'obbligo di informare, qualora sia reso necessario dagli eventi, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, per brevità OdV) sull'uso improprio delle stesse. Nei rapporti contrattuali con Clienti e Fornitori, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile, attraverso opportuna informativa degli stessi.

### **C) Uguaglianza, imparzialità e non discriminazione**

Nelle relazioni con i propri interlocutori, i rapporti con i soci, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni ed i clienti privati, con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano, la Società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ed opera ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità. Le regole riguardanti i rapporti tra la Società e gli interlocutori sono uguali per tutti; coloro i quali ritengano di essere stati lesi in modo discriminatorio dalla Società potranno in ogni momento trasmettere opportuna comunicazione al riguardo all'Organismo di Vigilanza della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. all'indirizzo email: [organismodivigilanza@virtuslanciano.it](mailto:organismodivigilanza@virtuslanciano.it) oppure mediante posta ordinaria all'indirizzo Organismo di Vigilanza S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., Zona Industriale, 8 – 66034 Lanciano (Ch).

### **D) Diligenza nell'adempimento delle prestazioni professionali**

La Società ritiene di fondamentale importanza fornire ai propri interlocutori ed ai soggetti con i quali si rapporta nello svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo. I Destinatari, nelle azioni o operazioni compiute a favore o per conto della Società, devono operare con diligenza,

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.6 di 22

responsabilità e professionalità, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo, in funzione del ruolo ricoperto, le responsabilità connesse alle proprie azioni o omissioni; in particolare, analogo comportamento è richiesto per tutto lo staff tecnico e medico, nonché per i tesserati della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., sia della Prima Squadra, che del Settore Giovanile.

### **E) Concorrenza leale**

La Società impronta la propria attività al rispetto delle regole di leale concorrenza, che ritiene essere valore fondamentale ed imprescindibile per lo sviluppo della compagine sociale e per le esigenze del pubblico. Su tale principio di concorrenza leale deve essere imperniata anche tutta l'attività agonistica delle singole Squadre ed i comportamenti dei singoli Tesserati nella gestione dei rapporti tra gli stessi e le diverse componenti dell'organizzazione calcistica, sia nazionale che internazionale.


### **F) Tutela dei minori**

Costituisce un valore primario per la Società la promozione di valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione al rispetto reciproco. A tal fine è richiesta ai Destinatari, e in particolare ai soggetti che operano nell'ambito del settore giovanile, l'osservanza dei principi, degli obblighi e dei divieti di cui al presente Codice.

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

- gli addetti al settore (educatori, dirigenti, allenatori, tecnici, medici, ecc.) abbiano idonea professionalità e vigilino costantemente sui minorenni affidati alla Società, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza;
- le relazioni con i ragazzi si svolgano in maniera ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale, non essendo tollerata alcuna forma di abuso sia psicologico che fisico;
- l'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione raggiunto;
- la guida e l'educazione dei giovani sia condotta in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e morali in generale, ed il *fair play* nello sport in particolare, favorendo la crescita individuale di ogni giocatore, ed evitando che i ragazzi maturino aspettative sproporzionate alle proprie possibilità.

In nessun caso la Società consente che da parte dei propri addetti al settore giovanile sia chiesto denaro a

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.7 di 22

genitori, tutori legali o qualsiasi altro soggetto eserciti la patria potestà nei riguardi dei minori che vengono loro affidati nella gestione della crescita sportiva.

### **G) Lealtà sportiva, doping e divieto di scommesse**


La Società conforma la propria attività al principio di lealtà sportiva e dunque al rispetto del Codice di Giustizia Sportiva della FIGC (d'ora in avanti, per brevità, CGS), alle Norme Sportive Antidoping del CONI del 20.12.2011 nonché all'appendice FIGC alle suddette norme. I Destinatari devono astenersi dal porre in essere qualsiasi atto o comportamento che sia diretto ad alterare lo svolgimento o il risultato di una competizione sportiva, ovvero ad assicurare a chiunque un vantaggio in classifica (artt. 6 e 7 del Codice di Giustizia Sportiva). La Società condanna altresì qualsiasi atto o comportamento volto ad ottenere fraudolentemente l'iscrizione ad una competizione sportiva, od il tesseramento di un atleta in violazione od elusione delle norme federali e delle leggi in vigore (art. 10 CGS).

#### 1.2 Destinatari del Codice Etico

Le norme del presente Codice Etico si applicano ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, allo staff tecnico e medico ed a tutti i Tesserati (anch'essi, per brevità, i Destinatari) della Società, nonché a tutti coloro che cooperano per i fini perseguiti dalla stessa nell'ambito delle relazioni che essi intrattengono. I componenti dell'assemblea dei soci e del Collegio Sindacale della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. si ispirano ai principi del presente Codice, in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società. Parimenti i consulenti esterni e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o di collaborazione con la Società, nonché il management tecnico e societario, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione della Società, dovranno ispirarsi alle disposizioni del Codice Etico, che dovrà essere portato a loro conoscenza nei modi e nei tempi più opportuni.

#### 1.3 Valore del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai sensi dell'art. 2104 del codice civile e per lo staff tecnico ed i Tesserati, nel rispetto delle disposizioni federali vigenti. L'osservanza delle medesime norme deve ritenersi, inoltre, parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.8 di 22

previste per i collaboratori non subordinati ed i professionisti. Per tale motivo, la Società richiederà l'inserimento di una specifica pattuizione in merito, qualora mancante, nei contratti in essere al momento della diffusione del presente Codice Etico, nonché in quelli di futura sottoscrizione. La violazione delle sopra citate norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto. La Società si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice e dei Regolamenti Interni vigenti e conformi alle vigenti disposizioni legislative in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

#### 1.4 Rapporto con i Terzi Destinatari


Per definizione i Terzi Destinatari sono tutti coloro i quali partecipano della gestione delle attività della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., influenzandone più o meno l'andamento; tra questi, sicuramente clienti e fornitori, partner d'affari, sponsor, partner istituzionali pubblici, partner d'affari privati ed in generale soggetti singoli o gruppi che rappresentano interessi privati o pubblici.

Particolare attenzione è prestata dalla Società nella gestione dei rapporti con i soggetti facenti parte dell'ordinamento giuridico sportivo di riferimento, ovvero CONI, FIGC e Lega Nazionale Professionisti Serie B, nonché con gli organi di detti soggetti, al cui controllo la Società è soggetta in quanto affiliata.


#### 1.5 Valore dell'impegno assunto con il Codice Etico

L'immagine della Società percepita da tutti i portatori di interesse è il migliore investimento non suscettibile di immediata valutazione economica. La fedeltà dei clienti, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori, il sistema bancario ed assicurativo, il consenso del pubblico, l'attrazione delle risorse umane ed i rapporti con altre società sono elementi strettamente correlati alla corretta gestione aziendale e dunque al rispetto dei valori etici che la Società assume per mezzo del presente documento. La gestione e valorizzazione delle risorse umane all'interno del contesto societario, unitamente al rispetto di tutti gli attori presenti sul mercato di riferimento, costituiscono dunque una colonna portante dell'attività cui la S.S. Virtus Lanciano 1924 ispira la propria condotta. La struttura societaria, volutamente snella, fa sì che il monitoraggio della proprietà sia pressoché costante, seppur nel rispetto dei ruoli cui ognuno è destinato. Il Codice Etico è pertanto lo strumento attraverso il quale la



	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.9 di 22

Società intende definire la propria immagine, nell'auspicio che i suddetti principi siano sempre la guida per l'agire dei propri dipendenti, collaboratori e partner. Il Codice Etico è, pertanto, costituito: 1) dai principi etici generali che definiscono i valori di riferimento nell'attività della Società; 2) dai criteri di condotta verso tutti i portatori di interesse, che forniscono le linee guida di comportamento alle quali i collaboratori della Società devono attenersi nella condotta eticamente orientata delle proprie azioni; 3) dalla descrizione del sistema di controllo istituito dalla Società per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo aggiornamento e miglioramento.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.10 di 22

## **CAPITOLO II – Criteri di comportamento**

### **2.1 Informativa societaria**


La Società, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri portatori di interesse nello svolgimento delle rispettive funzioni. Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con i soci, che devono poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'impresa; con le autorità pubbliche di vigilanza che potrebbero svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo dei soci, ma di tutto il mercato. Per mezzo delle funzioni designate all'interno della Società, la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. garantisce, a tutti coloro che sono interessati alla conoscenza dei fatti aziendali ed alla prevista evoluzione della situazione economica patrimoniale e finanziaria, l'accesso alle informazioni e la trasparenza delle scelte effettuate.

Particolare cura e correttezza è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita della Società che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità presso società, istituzioni pubbliche e/o banche.

Le informazioni di tutti i portatori di interesse di cui la Società viene a conoscenza in ragione della propria attività, sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela della privacy degli interessati. A tal fine, la Società ha adottato e mantiene aggiornate le misure di sicurezza previste dal D. Lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), tra le quali rientra l'adozione di un completo Documento Programmatico sulla Sicurezza per la protezione delle informazioni personali trattate dalla Società (d'ora in avanti, per brevità, DPS).

### **2.2 Regali, omaggi od altri benefici**

La Società vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di


	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.11 di 22

trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. Particolare attenzione è rivolta, da parte della Società, ai rapporti tra i propri tesserati e le diverse componenti della FIGC: la Società a tal fine si impegna a far sottoscrivere a tutti i propri tesserati debita informativa sul presente Codice Etico ed impone loro di mantenere comportamenti conformi ai dettami del presente Codice, del Regolamento Interno, della normativa federale e delle leggi vigenti.

### 2.3 Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure interne adottate dalla Società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della Società deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta. La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Società sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. In particolare costituiscono informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente o di terzi. La violazione dei

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 12 di 22

doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

#### 2.4 Rapporti con le risorse umane


Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, l'integrità, la trasparenza, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste dalla S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

#### 2.5 Selezione del personale

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la Società si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo, secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

#### 2.6 Sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, la Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.13 di 22


di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

## 2.7 Risorse umane e Codice Etico

La S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, dei protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico e dei relativi protocolli specifici avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società (la quale, in tal caso, richiede agli stessi interlocutori – al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico – la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta). Il personale dell'azienda potrà, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico e dei protocolli e sulle mansioni ad essi attribuite. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice Etico e dei protocolli, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

## 2.8 Ambiente di lavoro e tutela della privacy

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la società, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti. Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente, la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 14 di 22


interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità individuale.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, rispondenti alle figure professionali delle diverse aree aziendali, nel rispetto della normativa federale vigente, e della normativa civilistica. Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di retribuzione in nero. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente, collaboratore e tesserato riceve accurate informazioni relative a: 1) caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; 2) elementi normativi e retributivi, così come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro nonché, per i tesserati, dalla normativa federale (L. n. 91/1981); 3) norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa; 4) Regolamento Interno dell'Area Tecnica.

## 2.9 Interessi individuali ed aziendali

Tra la Società ed i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. ispira la propria azione. In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo della Società devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società. In caso di violazione, la Società provvederà a porre in essere le misure idonee per far cessare la situazione.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 15 di 22

## 2.10 Prevenzione dei conflitti di interesse


Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed azienda. Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente la Società – nella figura del proprio superiore – nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

La Società richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia, tramite le modalità previste dal Modello Organizzativo, tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. all'indirizzo email: [organismodivigilanza@virtuslanciano.it](mailto:organismodivigilanza@virtuslanciano.it) oppure mediante posta ordinaria all'indirizzo Organismo di Vigilanza S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., Zona Industriale, 8 – 66034 Lanciano (Ch).

La S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto, ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato in generale.

## 2.11 Trasparenza societaria

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali. Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per la

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 16 di 22

diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi di informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.


## 2.12 Protocolli Interni

Specifici protocolli interni, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal codice di comportamento e sono predisposti – o opportunamente integrati e modificati – a seguito dell’analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull’azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza. Protocolli specifici vanno adottati – da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo – nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni della Società. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all’interno dell’organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

## 2.13 Osservanza delle procedure

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dal Modello organizzativo. In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare la legittimità, l’autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell’utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell’operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l’ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni




	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.17 di 22

previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale. Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico (da segnalare senza indugio all'Organismo di Vigilanza) compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

#### 2.14 Trasparenza contabile

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per la Società, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa. Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, corretta e congrua e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.


	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 18 di 22

### 2.15 Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Incaricati di Pubblico Servizio

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio – che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, etc.. Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni.

### 2.16 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 19 di 22

### 2.17 Rapporti tra club


Nella conduzione dell'impresa sportiva, la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. intrattiene rapporti con altri club affiliati alla FIGC e nella gestione di tali rapporti l'agire della Società deve essere improntato a criteri di lealtà e correttezza e pertanto si impegna all'assoluto rispetto dei regolamenti sportivi nazionali ed internazionali nonché delle leggi vigenti ed applicabili. Nella procedura di acquisto e/o cessione delle prestazioni sportive dei calciatori la Società si impegna al rispetto dell'apposita procedura interna ove vige l'espresso divieto di effettuare plusvalenze fittizie, accordi elusivi della normativa fiscale e/o accordi con soggetti operanti nel mercato e non autorizzati.

### 2.18 Rapporti con Agenti di Calciatori e Procuratori

Nella conduzione delle operazioni di acquisto e cessione delle prestazioni sportive dei calciatori professionisti e/o dei calciatori appartenenti al settore giovanile, la Società si impegna ad operare secondo quanto disposto nella propria procedura interna. In particolare è vietata qualsiasi forma di collaborazione con soggetti non abilitati alla professione di Agente di Calciatori, secondo quanto stabilito dal Regolamento Agenti Calciatori della FIGC; in nessun caso è consentito accordare retribuzioni in favore di soggetti in violazione del suddetto principio. La Società vigila affinché l'Agente di Calciatori o il Procuratore con il quale si intrattengono rapporti di lavoro non sia in conflitto di interessi con la Società stessa o con i propri tesserati in relazione all'operazione intrapresa ed il suo incarico non possa in alcun modo influenzare i rapporti tra club e/o tra calciatori in relazione all'esito di un evento sportivo.

### 2.19 Rapporti con organismi appartenenti alle Istituzioni sportive

La S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. presta la dovuta attenzione ai rapporti istituzionali con gli organismi federali (FIFA, UEFA, FIGC, LNP nonché i relativi organi di vigilanza e di giustizia sportiva), nonché ai rapporti con l'Associazione Italiana Arbitri (d'ora in poi, per brevità, AIA) che devono tutti essere improntati alla massima trasparenza, correttezza, lealtà, etica e nel rispetto delle normative vigenti. E' assolutamente vietato influenzare in qualsiasi modo impropriamente le decisioni degli organismi innanzi indicati. Non deve essere tenuto alcun comportamento da parte di tutti coloro i quali agiscono in

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.20 di 22

nome, per conto o nell'interesse della Società che possa mettere a rischio la credibilità e la correttezza dell'operato della società, qualsiasi sia lo scopo e gli obiettivi da raggiungere; il rispetto di tale principio è elemento essenziale del rapporto di lavoro instaurato tra la S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. ed i propri tesserti e/o dipendenti e pertanto, ogni comportamento difforme, mina irrimediabilmente il vincolo di fiducia con la Società e, nei casi di particolare gravità, la stessa si riserva il diritto di risoluzione automatica del rapporto di lavoro. In relazione ai rapporti con i soggetti di cui sopra, è assolutamente vietata ogni forma di corruzione o tentativo di porlo in essere.


## 2.20 Rapporto con Clienti e Fornitori

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica dell'azienda. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'affidabilità. Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico di valori contraffatti o alterati. E' richiesta altresì debita informativa circa i soggetti con i quali si opera a tutela della normativa di prevenzione dei fenomeni di ricettazione, riciclaggio ed utilizzo di denaro, beni od altra utilità di provenienza illecita.

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza. Ogni rapporto finanziario con i soggetti di cui sopra, deve essere obbligatoriamente supportato da apposito contratto.


## 2.21 Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Tutti i Dipendenti e tesserati della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. devono osservare le disposizioni e le

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.21 di 22

istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale. Sono chiamati a utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato. Debbono altresì segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli. I Dipendenti non devono rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, non devono compiere di propria iniziativa operazioni o attività che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori. La Società cura l'organizzazione delle visite mediche e dei controlli sanitari previsti sia dal D. Lgs. 81/2008 s.m.i. che dalla normativa di settore della FIGC, cui i Dipendenti ed i Tesserati sono chiamati a partecipare. Ciascun Dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

La Società, d'intesa con lo staff medico e fisioterapico responsabile della gestione sportiva della prima squadra e del settore giovanile, presta massima attenzione a che la salute di tutti i propri Tesserati sia posta quale valore primario rispetto alla partecipazione agli impegni ufficiali; in altre parole è vietata ogni forma di somministrazione di farmaci o terapie alle quali non corrisponda una diretta patologia da curare, né l'utilizzo di farmaci estranei al contesto autorizzativo individuato dal Ministero della salute (AIFA). E' altresì ripudiata ogni forma di doping, sia esso perpetrato mediante l'utilizzo di farmaco non autorizzati che in forme differenti ed a tal fine lo staff medico e fisioterapico ha cura di redigere e conservare, conformemente al Regolamento Interno, tutta la documentazione di supporto al fine di ricostruire ex post le motivazioni alla base delle indicazioni terapeutiche da essi effettuate. E' altresì vietata qualsiasi somministrazione di medicinali nei riguardi di propri Tesserati minorenni, ad eccezione di quelli indispensabili per la salvaguardia dell'incolumità del soggetto, senza la preventiva autorizzazione di coloro i quali esercitano la potestà genitoriale sugli stessi.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001</b>	Rev. 01 del 10.10.2012
S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag.22 di 22

### **CAPITOLO III – Sistema sanzionatorio**

#### 3.1 Segnalazione delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della detta segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

Le segnalazioni potranno essere inoltrate, non in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza della S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l. all'indirizzo email: [organismodivigilanza@virtuslanciano.it](mailto:organismodivigilanza@virtuslanciano.it) oppure mediante posta ordinaria all'indirizzo Organismo di Vigilanza S.S. Virtus Lanciano 1924 s.r.l., Zona Industriale, 8 – 66034 Lanciano (Ch).

#### 3.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, tesserati, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso 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.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Società: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. L'azienda, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.