



C.O.N.I.

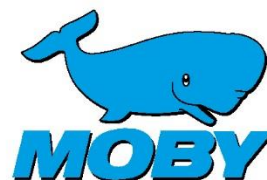
F.I.G.C.

UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

CODICE ETICO

Sede Sociale: 73100 - Lecce - Via Colonnello Archimede Costadura, 3
Tel. (+39) 0832.241501 Fax (+39) 0832.243171

U.S. Lecce S.p.A. - Capitale Sociale interamente versato: Euro 120.000,00
Codice Fiscale e Iscr. Reg. Impr. di Lecce: 80010360750 - Partita IVA: 00260610753





UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

SOMMARIO

SEZIONE I – PREMESSA CONTENUTI	3
SEZIONE II – MODALITÀ APPLICATIVE.....	3
Articolo 1: ADOZIONE E AGGIORNAMENTO	3
Articolo 2: DESTINATARI	4
Articolo 3: CODICE ETICO E MOGC.....	5
Articolo 4: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	5
SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI.....	5
Articolo 5: VALORI	5
Articolo 6: INTEGRITÀ ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ	5
Articolo 8: EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	6
Articolo 9: TRASPARENZA E RISERVATEZZA.....	8
Articolo 10: RESPONSABILITÀ.....	10
Articolo 11: SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	10
Articolo 12: GESTIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI	11
Articolo 13: IMPEGNO SOCIALE	12
SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO	13
Articolo 14: RAPPORTI CON IL PERSONALE.....	13
Articolo 15: OBBLIGHI DEL PERSONALE.....	15
Articolo 16: RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	18
Articolo 17: COMPORTAMENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	18
Articolo 18: RAPPORTI CON LA TIFOSERIA, GLI UTENTI E I FORNITORI.....	19
Articolo 19: RAPPORTI CON GLI ORGANISMI SPORTIVI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ..	21
Articolo 20: RAPPORTI CON I MASS MEDIA.....	24
Articolo 21: TUTELA DELLA CONCORRENZA.....	24
Articolo 22: ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO.....	25
SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE	26
Articolo 23: ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO	26
Articolo 23: DIFFUSIONE E SEGNALAZIONI.....	26
Articolo 24: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI.....	27

SEZIONE I – PREMESSA CONTENUTI

Il Codice Etico di Unione Sportiva Lecce s.p.a. (d’ora in poi, per brevità, U.S.Lecce o la Società):

- stabilisce il complesso di diritti, doveri e connesse responsabilità che la Società assume espressamente rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: utenti, fornitori, calciatori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni);
- è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, *in primis*, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Società, vigenti;
- si propone di fissare “*standard*” etici di riferimento e norme comportamentali cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società;
- richiede al *management* ed a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici aziendali;
- contribuisce ad attuare la politica di responsabilità sociale della Società, poiché è consapevole che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l’esposizione a rischi di *compliance* e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei suoi interlocutori.

SEZIONE II – MODALITÀ APPLICATIVE

ARTICOLO 1: ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice, adottato con **determina dell’Amministratore Delegato in data 29.11.2018**, non può essere considerato un documento immodificabile, ma rappresenta uno strumento suscettibile di successive modifiche ed integrazioni – da apportare con le stesse modalità previste per la sua approvazione iniziale – in funzione dei mutamenti interni ed esterni all’Azienda, nonché delle esperienze acquisite dalla Società nel corso del tempo.

Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Società e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice.

Il Codice Etico di **U.S.Lecce** si basa sulle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231 /2001.

Il Codice Etico è costituito:

- da principi etici generali, che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;

- dai criteri di condotta che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi verso ciascuno *stakeholder*, cioè verso quelle categorie di individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività di **U.S.Lecce**;
- dai meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

ARTICOLO 2: DESTINATARI

Il presente Codice è vincolante per gli Amministratori, i componenti degli organi di controllo, i calciatori, le risorse umane delle aree sportive e non sportive, nonché gli altri collaboratori, anche occasionali e tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa, quindi consulenti, collaboratori a qualunque titolo, procuratori, fornitori, nonché ogni altro soggetto che possa agire in nome e per conto di **U.S.Lecce**.

Ai fini del presente Codice, con i termini:

- “calciatori”, si intendono i calciatori della prima squadra e delle giovanili i cui componenti, minorenni, siano in grado di comprendere il valore etico-sociale delle proprie azioni.
- “risorse umane”, si intende l’insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell’organico della Società a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati
- “altri collaboratori” si intendono, gli osservatori, gli agenti e gli intermediari, nonché altri collaboratori occasionali della Società, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale.

Tutti i Destinatari sopra indicati sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

In nessun caso la pretesa di agire nell’interesse della Società giustifica, infatti, l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

Pertanto, tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti.

L’osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’art. 2104 e seguenti del Codice Civile.



UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

ARTICOLO 3: CODICE ETICO E MOGC

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di **U.S.Lecce** si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti, da un lato, il Codice Etico, adottato volontariamente dalla Società, esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri, sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari, costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato; dall'altro, e parallelamente, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

ARTICOLO 4: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La Società provvederà ad inserire all'interno del piano annuale di formazione iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori delle norme comportamentali richiamate nel presente Codice Etico e nel MOGC 231/01.

SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 5: VALORI

Le attività e, in generale, tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari del presente Codice nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali. Ognuno, nell'ambito delle proprie responsabilità, deve fornire il massimo livello di professionalità di cui dispone per soddisfare i bisogni degli utenti e gli obiettivi di politica aziendale nel rispetto delle linee guida impartite dagli Organismi sportivi, nazionali ed internazionali.

È necessario che ciascuno svolga con impegno le attività assegnate, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed al rispetto dei valori enunciati.

ARTICOLO 6: INTEGRITÀ ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ

Il rispetto dei valori di parità di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che la Società sia impegnata:

- a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e/o di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, utenti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le regole organizzative e le prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D.lgs. 231/01 e s.m.i.;
- a registrare ciascuna operazione e transazione finanziaria solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa; di conseguenza dipendenti e/o collaboratori, debbono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica;
- a evitare che al suo interno possano formarsi dei gruppi, composti da tre o più persone, con lo specifico scopo di porre in essere comportamenti normativamente illeciti ovvero ad accedere a ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata.

ARTICOLO 8: EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona. Inoltre, la Società condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Società è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e *partner* la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità e obiettività comportano che la Società si impegni:

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- ad ascoltare le richieste di colleghi, utenti e fornitori senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- ad evitare, nell'espletamento dei propri compiti, di assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi dell'azienda o comunque non compatibili con l'osservanza dei doveri di ufficio;
- a mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- a condannare qualsiasi comportamento destinato a incentivare la pornografia anche minorile;
- a condannare qualsiasi comportamento volto a favorire l'immigrazione clandestina, il traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope.

ARTICOLO 9: TRASPARENZA E RISERVATEZZA

La condotta di **U.S.Lecce** deve essere in ogni caso rispettosa dei principi di trasparenza e riservatezza, così come richiede ai propri collaboratori e terze parti di uniformarvi il rispettivo operato.

Il rispetto dei principi di trasparenza e riservatezza comporta che la Società sia impegnata:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa o che vedono la medesima coinvolta;
- ad aggiornare, divulgare e far rispettare la “Policy” emanata dalla Società in merito alla gestione, al trattamento e alla comunicazione ai terzi delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore della Società può trovarsi in possesso, in particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare negativamente, se resi pubblici, ogni altra condotta interna e di terzi. A tal fine, ad esempio, i componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori debbono essere pienamente consapevoli che è loro vietato effettuare operazioni di compravendita o altre operazioni, anche per interposta persona, ovvero consigliare il compimento di dette operazioni, sfruttando notizie conosciute in ragione dell’attività svolta;
- a considerare la riservatezza quale cardine dell’esercizio della attività societaria, fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest’ultimo ripone l’utenza. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Società sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto.

È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti l’utenza o soggetti terzi in genere, coi quali la Società intrattiene, o è in procinto di intrattenere, qualsivoglia tipologia di rapporto.

I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l’effettiva necessità di conoscerli per l’esercizio delle loro specifiche funzioni.

Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Società deve evitare la indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Pertanto è fatto divieto:

- nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai Soci agli Organismi federali o al pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della Società (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi), in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale al socio o ai creditori, con l'intenzione di ingannare il socio o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- nelle relazioni o in altre comunicazioni sociali, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite al socio e/o ad altri organi sociali;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, cagionando una lesione del fondo di dotazione o delle riserve non distribuibili per legge;
- in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- neanche in parte formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società;
- con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- diffondere notizie false, ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

ARTICOLO 10: RESPONSABILITÀ

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività della Società siano svolte:

- ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una Società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni dell'utenza, attenta alle esigenze del socio unico, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;
- perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti, improntando i propri comportamenti ai principi di lealtà e correttezza;
- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- tenendo conto dei bisogni della collettività;
- ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia;
- sostenendo la crescita sociale ed economica dei territori dove la Società è radicata ed opera, anche con iniziative di natura culturale, sportiva e di sostegno alle categorie disagiate.

ARTICOLO 11: SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

U.S.Lecce esplicita chiaramente e rende noti, mediante documenti formali, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;

- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, nonché per ridurre gli effetti del lavoro sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione tecnologica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

ARTICOLO 12: GESTIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI

La Società si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti;
- la sensibilizzazione di ogni soggetto alle tematiche ambientali;
- un approccio alla attività progettuale finalizzato a minimizzare gli impatti ambientali che potrebbero essere conseguenza delle scelte progettuali effettuate.

U.S.Lecce si uniforma a principi e a criteri fondamentali nel rispetto della tutela dell'ambiente.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- fuori dai casi consentiti, non uccidere, catturare o detenere esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta;
- fuori dai casi consentiti, non distruggere, prelevare o detenere esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta;
- fuori dai casi consentiti, non distruggere un habitat all'interno di un sito protetto o comunque non deteriorarlo compromettendone lo stato di conservazione;

- non effettuare scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata;
- non effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione;
- non cagionare l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e, nel caso, provvedere alla bonifica;
- nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornire le corrette indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti medesimi;
- non trafficare illecitamente in rifiuti;
- non superare i valori limite di emissione di qualità dell'aria previsti da autorizzazioni, prescrizioni e normativa vigente;
- non importare, esportare, trasportare, detenere, utilizzare per scopi di lucro, acquistare, vendere, esporre o detenere per la vendita o per fini commerciali esemplari indicati nel Regolamento CE n. 338/97 in assenza o in difformità delle prescritte certificazioni o licenze; non offrire in vendita o comunque cedere i suddetti esemplari senza la prescritta documentazione;
- non detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica.

ARTICOLO 13: IMPEGNO SOCIALE

L'Unione Sportiva Lecce, consapevole dell'importanza sociale dello sport e in particolare del calcio, fa propri i valori che l'attività sportiva rappresenta, ossia parità di opportunità, *fair play*, aggregazione e socializzazione, anche al fine di incoraggiare e promuovere iniziative di solidarietà, formazione e integrazione sociale volte a esaltare la funzione educativa dello sport.

In considerazione dei predetti valori ed in particolare della funzione di integrazione sociale che l'attività sportiva rappresenta, **U.S.Lecce** incoraggia e promuove iniziative volte ad avvicinare i giovani e i non più giovani allo spettacolo sportivo con l'obiettivo di coinvolgerli in un momento ludico piacevole e spettacolare.

SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO

ARTICOLO 14: RAPPORTI CON IL PERSONALE

U.S.Lecce, riconoscendo la centralità della persona quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i calciatori, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, i consulenti ed i collaboratori relazioni basate su lealtà e fiducia reciproche.

La Società, di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali. A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Società ed in particolare della funzione preposta alla gestione del personale.

Devono essere garantite pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo.

In particolare, nelle procedure di assunzione deve essere garantita la correttezza delle procedure, trasparenza ed imparzialità.

La valutazione dei candidati è effettuata in maniera oggettiva e motivata, sulla base della loro corrispondenza ai profili attesi e richiesti dalla Società, senza alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi.

Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

È impegno di **U.S.Lecce** curare la formazione di tutto il personale dipendente e di favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino realizzazione in concomitanza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza verificabili.

Il sistema valutativo aziendale deve essere gestito in modo trasparente e oggettivo.

U.S.Lecce si impegna a rispettare e a fare rispettare ai propri dipendenti e collaboratori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e al lavoro delle donne.

La Società riconosce e promuove l'adesione alla contrattazione collettiva e si impegna a rispettare ogni disposizione normativa in materia di collocamento obbligatorio, nonché in tema di impiego di personale extra-comunitario.

Al fine di salvaguardare al meglio le prerogative dei prestatori di lavoro, i rapporti con le organizzazioni sindacali sono ispirati ai principi di correttezza, imparzialità, indipendenza, reciproca fiducia e dialogo per ricercare soluzioni di comune soddisfazione.

Obiettivo dell'Unione Sportiva Lecce è sviluppare un settore giovanile che coniughi le esigenze tecniche di un *club* con l'educazione, la crescita e la ricerca della maturità sociale tra i giovanissimi.

In particolare, valore primario per **U.S.Lecce** è la promozione dei valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che l'esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione al rispetto reciproco.

A tal fine, è richiesta l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, calciatori 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 qui enunciati:

- è fatto obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza;
- le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale;
- non è tollerata nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico;
- evitare di restare soli in luoghi chiusi in compagnia di un singolo bambino o ragazzo;
- il governo dei giovani dev'essere condotto in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e umani in generale ed il *fair play* nello sport in particolare;
- è richiesto il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani, anche al fine di prevenire le devianze, il doping, l'abuso e lo sfruttamento commerciale;

- nell'allenamento e nelle competizioni vanno sviluppate le competenze tecniche di tipo motorio, uno stile competitivo sicuro e sano, il positivo concetto di se stessi e buoni rapporti sociali.

ARTICOLO 15: OBBLIGHI DEL PERSONALE

La professionalità e l'impegno del personale rappresentano uno specifico obbligo, in quanto presupposti imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono rapporti con la Società non possono essere esonerati dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico.

In particolare, essi si impegnano ad operare con diligenza e lealtà secondo le seguenti regole comportamentali:

- osservare il dovere di fedeltà nei confronti della Società ed evitare comportamenti pregiudizievoli per l'onorabilità e l'immagine di **U.S.Lecce**;
- osservare le comuni regole di diligenza nell'utilizzo delle attrezzature, dei materiali sportivi e degli indumenti forniti dalla Società, evitando di utilizzare strumenti ed oggetti comunque idonei a offendere, disegni, scritte, simboli, emblemi o simili, recanti espressioni oscene, oltraggiose, minacciose o incitanti alla violenza, alla discriminazione, all'odio razziale;
- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'Azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società;
- è vietato al personale accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Società abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo, ricevute dal Personale, secondo quanto stabilito nel punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza;

- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento (UE) 2016/679, nonché di ogni disposizione attuativa nazionale, regionale e/o interna, e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi;
- curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi;
- l'attività di ogni dipendente e collaboratore deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di raggiungere la soddisfazione di tutte le cd. terze parti;
- le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- ogni soggetto è tenuto ad osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie funzioni, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno, a tutela del valore della Società;
- nel rispetto delle norme di legge, ogni soggetto è tenuto a mantenere un comportamento improntato a disponibilità e trasparenza nei confronti di tutti i soggetti con cui esso si trovi ad operare (dal C.O.N.I. alla F.I.G.C., dalla Lega Calcio all'A.I.A., dagli Organi Sociali al Collegio Sindacale, fino ad ogni altro soggetto pubblico o privato con cui si viene in contatto);
- occorre sempre collaborare con l'Autorità giudiziaria nell'ambito delle indagini e dei processi da questa condotti e, nello specifico è vietato:
 - esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
 - aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

In particolare, ad ogni Responsabile di area/unità/struttura speciale/funzione è fatto obbligo di:

- curare l'osservanza dei principi espressi nel Codice Etico, nel MOGC ex D.lgs. n. 231/01 della Società, nel "Regolamento Interno" adottati da **U.S.Lecce**, da parte dei propri sottoposti e di tutti i collaboratori coinvolti nelle attività progettuali di propria competenza;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- adoperarsi affinché i propri collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscono parte integrante delle loro prestazioni lavorative e di collaborazione.

E' fatto divieto ai dirigenti della Società, ai soci ed ai tesserati di svolgere qualsiasi attività inerente il trasferimento, la cessione di contratto e il tesseramento di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili.

Inoltre è fatto divieto di avvalersi e/o avere contatti con mediatori, agenti di calciatori o tesserati inibiti o squalificati.

Nei rapporti con calciatori, tesserati, mediatori o agenti di calciatori, è vietato stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti e/o corrispondere compensi, premi o indennità non giustificati o in violazione delle norme sportive vigenti.

È fatto obbligo di rispettare le norme sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping, per la salvaguardia della salute dei calciatori.

U.S.Lecce condanna la pratica del doping e si impegna al fine di scongiurare l'utilizzo involontario di sostanze dopanti, agendo nel pieno rispetto delle normative sportive internazionali e nazionali applicabili.

A chiunque è fatto divieto di compiere e/o avallare, direttamente o indirettamente, atti diretti ad manipolare lo svolgimento delle competizioni sportive o il risultato delle stesse.

A chiunque intrattiene a vario titolo rapporti con l'**U.S.Lecce** è fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o per interposta persona, anche presso i soggetti autorizzati a riceverle, o di agevolare scommesse di altri con atti univocamente funzionali alla effettuazione delle stesse, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri ufficiali e/o comunque relativamente a gare delle competizioni alle quali partecipano tutte le squadre dell'**U.S.Lecce**.

A ogni collaboratore si richiede, infine, la conoscenza delle disposizioni e dei principi contenuti nel presente Codice Etico o dallo stesso richiamate, nonché delle norme di legge di riferimento che regolamentano l'attività svolta nell'ambito delle proprie funzioni, ivi compresi i Contratti Collettivi

di categoria, nonché di tutte le norme e i regolamenti emanati dal C.O.N.I., dalla F.I.G.C. e dalla Lega Calcio che costituiscono parte integrante delle prestazioni lavorative di ciascuno di essi.

La Società informa tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e terze parti che non saranno tollerati in alcun modo atteggiamenti verbali o concludenti che pongano in essere discriminazioni territoriali o di genere, molestie sessuali anche di carattere esclusivamente verbale.

Nel caso in cui dovessero verificarsi episodi di discriminazione territoriali o di genere, molestie sessuali anche di carattere esclusivamente verbale, la Società procederà al licenziamento del dipendente e in caso di collaboratori, consulenti e terze parti all'immediata risoluzione del rapporto in essere.

ARTICOLO 16: RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali.

Detti rapporti sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e di dialogo nella ricerca di soluzioni di elevata flessibilità.

Le relazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni della Società a ciò autorizzate.

La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Società può, motivandone la scelta e nella massima trasparenza, supportare manifestazioni o iniziative che rivestano un fine esclusivamente politico, nonché può erogare contributi diretti o indiretti, in denaro a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, nel rispetto della normativa vigente.

ARTICOLO 17: COMPORTAMENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico.

In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;

- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti;
- di rispettare le richieste di informazioni, da parte del Collegio Sindacale, in tema di applicazione alla Società di specifiche normative;
- di provvedere a presentare in Assemblea, in relazione a un determinato ordine del giorno, soltanto atti e documenti veri, completi e non alterati;
- di non acquisire o sottoscrivere quote sociali o riserve non distribuibili per legge;
- di non effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni, in grado di cagionare un danno ai creditori;
- di non compiere e/o avallare, direttamente o indirettamente, atti diretti ad manipolare lo svolgimento delle competizioni sportive o il risultato delle stesse.

ARTICOLO 18: RAPPORTI CON LA TIFOSERIA, GLI UTENTI E I FORNITORI

La Società manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con l'utenza ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'Azienda.

Nei rapporti con la tifoseria **U.S.Lecce** si impegna a promuovere un tifo leale e responsabile.

A tal fine, è fatto divieto di contribuire, con supporti finanziari, alla costituzione ed al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi.

La Società si impegna ad impedire l'introduzione e l'utilizzazione negli impianti sportivi di materiale pirotecnico, di strumenti/oggetti idonei ad offendere, di scritte o simboli recanti espressioni oscene, oltraggiose o, comunque, incitanti alla violenza e allo xenofobismo.

U.S.Lecce ripudia comportamenti non conformi alle regole del vivere civile anche durante le manifestazioni sportive e si impegna a reprimere cori, grida e ogni altra manifestazione oscena,

oltraggiosa, minacciosa o incitante alla violenza o che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di origine territoriale o altri.

Ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta l'Azienda, di cui è parte integrante. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei terzi con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza.

Nell'ambito dei rapporti commerciali, tutti coloro che lavorano con e per **U.S.Lecce** sono tenuti:

- a promuovere in ogni settore dell'attività, comportamenti leali e corretti condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- a contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;
- a salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela.

È inoltre fatto vietato ai Destinatari di promettere od offrire a terzi, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura.

In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalle Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;

- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato all'utenza;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale.

Tutti i suddetti principi devono caratterizzare i rapporti di **U.S.Lecce** con i propri fornitori con i quali si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza.

U.S.Lecce definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel presente Codice Etico, nonché nelle previsioni di cui al MOGC ex D.lgs. n. 231/01, avendo riguardo ai migliori standard professionali.

La Società seleziona altresì i propri *partner* in relazione alla reputazione e all'affidabilità degli stessi, nonché all'adesione a valori compatibili con quelli espressi nel presente Codice Etico, sempre in ossequio alle disposizioni di legge vigenti.

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo *standard* di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, la Società inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice Etico e dal MOGC ex D.Lgs. n. 231/01.

ARTICOLO 19: RAPPORTI CON GLI ORGANISMI SPORTIVI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori degli Organismi Federali, nazionali e internazionali o con soggetti da questi incaricati, tra cui a titolo esemplificativo ma non esaustivo LNP, LND, FIGC e tutte le sue componenti ed Organi di Vigilanza e giustizia sportiva, l'AIA e i suoi componenti, o con soggetti da questi incaricati, con la Pubblica Amministrazione sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale, ispirando ed adeguando la propria condotta ai principi di correttezza, trasparenza ed onestà, non potendo il perseguimento dell'interesse di **U.S.Lecce**, in nessuna occasione, giustificare, una condotta contraria ai predetti principi.

Nei rapporti con gli organismi federali, è vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali, ad esempio, servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nei rapporti con i predetti organismi o con soggetti da questi incaricati, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

L'assunzione di impegni nei confronti di detti Soggetti è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

I rapporti con i predetti Organismi, Enti e Autorità sono altresì improntati alla massima collaborazione, dovendo in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente/indebitamente le decisioni.

Più in generale, inoltre, con riferimento ai rapporti con la PA, è fatto divieto ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti e funzionari in genere della Pubblica Amministrazione doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione.

In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato all'utenza;

- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio o della propria utenza le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica delle attività rese dalla Società o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire in modo indebito contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici.

Analogamente, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di Giustizia Sportiva è fatto divieto di:

- esercitare condizionamenti di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria o agli organi di giustizia sportiva, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ovvero rilevante sotto il profilo della giustizia sportiva, ad eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa;
- di dare o richiedere a terzi notizie che riguardano fatti oggetto di procedimenti giudiziari o disciplinari che riguardino la Società.

D'altra parte, chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con gli stessi;

- riferire l'accaduto al suo diretto proprio superiore ed informare, per iscritto, l'Organismo di Vigilanza.

ARTICOLO 20: RAPPORTI CON I MASS MEDIA

La Società riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai *mass media* verso il pubblico. A tale scopo, si impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le comunicazioni della Società verso qualunque Organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

Ogni comunicazione all'esterno di dati o informazioni deve essere veritiera, accurata, chiara, trasparente, rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone, coordinata e coerente con le politiche di **U.S.Lecce**.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le dichiarazioni rese per conto della Società devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni aziendali competenti o a ciò delegate, nel rispetto delle procedure definite dalla Società.

La promozione della Società rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari, offensivi, discriminatori.

La Società cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo da renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative delle terze parti.

È fatto esplicito divieto ai dirigenti, ai soci, ai tesserati dell'Unione Sportiva Lecce:

- di rendere dichiarazioni, mediante gli organi di stampa, idonee a costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione, ovvero a costituirne apologia;
- di esprimere pubblicamente dichiarazioni o giudizi lesivi della reputazione di altre persone, di enti e delle altre società.

ARTICOLO 21: TUTELA DELLA CONCORRENZA

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza. La Società e i suoi collaboratori, anche esterni sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in



UNIONE SPORTIVA LECCE S.P.A.

materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione. Nessuno può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

È fatto divieto di alterare lo svolgimento e/o il risultato delle competizioni sportive, con qualunque atto o mezzo.

È fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o per interposta persona, anche presso soggetti autorizzati a riceverle, nonché di agevolare scommesse di altri, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri ufficiali e non cui la Società partecipa e comunque organizzati nell'ambito della FIFA, della UEFA e della FIGC.

È fatto obbligo di rispettare le norme sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping, oltre che per la salvaguardia della salute dei calciatori, anche per garantire la correttezza delle competizioni sportive.

U.S.Lecce condanna la pratica del doping e si impegna al fine di scongiurare l'utilizzo involontario di sostanze dopanti, agendo nel pieno rispetto delle normative sportive internazionali e nazionali applicabili.

U.S.Lecce si adopera per diffondere la cultura della lotta alle pratiche di match-fixing, in sintonia con gli organi sportivi internazionali e nazionali. Adotta a tal proposito iniziative interne di formazione e impone divieti e regolamenti ai propri tesserati, anche attraverso l'adozione di specifici regolamenti interni.

ARTICOLO 22: ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

I destinatari del presente Codice non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere pagamenti o accettarne la promessa o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o porre in essere condotte di autoriciclaggio, vale a dire: trasferire o impiegare in attività economiche o finanziarie somme di provenienza illecita da parte dello stesso soggetto che ha ottenuto tale denaro in maniera illecita.

In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Società, i Destinatari devono assicurarsi che i *partner*, utenti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio ed autoriciclaggio.

SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

ARTICOLO 23: ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO

Il controllo, l'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e s.m.i..

In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", laddove adottato, o nello stesso MOGC ex D.lgs n. 231/01, sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- suggerire il piano di formazione etica;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

ARTICOLO 23: DIFFUSIONE E SEGNALAZIONI

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione, affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Società persegue.

Il Codice Etico viene pubblicato sul sito internet, accessibile a tutti.

Una copia, cartacea o almeno su supporto digitale, del Codice viene consegnata a ciascun componente dell'organo amministrativo, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con la Società.

Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione all'utenza ovvero ad altri soggetti interessati anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

I Destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna, il presente Codice Etico ed il MOGC ex D.lgs. n. 231/01.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato. In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e/o nel MOGC ex D.lgs. n. 231/01 dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, anche in forma anonima, all'OdV o all'Amministratore unico o al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informeranno direttamente l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori aziendali e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la sussistenza di ipotesi di condotta delittuose, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il contatto con l'OdV potrà avvenire con qualsiasi mezzo, sia tramite l'invio di lettera per posta, anche interna, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica appositamente predisposta e riservata all'OdV.

La tutela del soggetto segnalante avverrà nel rispetto delle previsioni di cui alla Legge n. 179/17 e alle relative disposizioni attuative interne della Società ivi comprese quelle contenute nel MOGC ex D.lgs n. 231/01, nonché in ogni altro atto/regolamento che sarà adottato in materia da **U.S.Lecce**.

I recapiti dell'OdV sono indicati sul sito web aziendale.

ARTICOLO 24: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio, appositamente emanato dalla Società, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Unione Sportiva Lecce.