

PREMESSA

Il presente “Codice Etico”, regola l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. assume espressamente nei confronti di azionisti, amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, utenti, visitatori, Pubblica Amministrazione, la comunità ove opera l’impresa, i partner commerciali e chiunque si trovi a interagire nell’ambito dello svolgimento dell’attività del Centro Sportivo San Filippo S.P.A..

Ciascun amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore (di seguito anche "i destinatari") è tenuto al rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, nell’esercizio delle proprie funzioni.

Il presente Codice Etico avrà la più ampia divulgazione e comunicazione verso terzi che abbiano interesse a interagire con il Centro Sportivo San Filippo S.P.A., di modo che anche i terzi ispirino il proprio operato secondo le previsioni stabilite dal Codice.

I principi del presente Codice Etico costituiscono esemplificazioni degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che caratterizzano le prestazioni lavorative e sono vincolanti per gli amministratori e i dipendenti. Per quanto riguarda invece i collaboratori esterni è stabilito che tutti i terzi debbano conoscere i principi a cui si ispira il Codice Etico del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. e sono tenuti a rispettarli e attuarli. Inoltre i contratti stipulati con il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. devono contemplare clausole risolutive che impongano il rispetto dei principi cui si ispira il presente Codice e che stabiliscano l’immediata risoluzione del contratto in caso di violazione di tale obbligo.

ARTICOLO 1

Etica del lavoro

Ogni decisione deve essere presa nell'interesse della propria struttura di appartenenza e deve essere evitata ogni situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali o familiari e incarichi ricoperti, tale da compromettere l'indipendenza di giudizio e di scelta di chi opera nell'ambito della Società Centro Sportivo San Filippo. Ogni Destinatario ha il dovere di proteggere la reputazione e l'integrità del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. Se questi avesse motivo di ritenere che una qualunque attività lavorativa venga espletata in modo contrario alla legge, ai valori, ai principi o alle direttive del Centro Sportivo San Filippo S.p.A., deve darne immediata notizia al superiore diretto. Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere le leggi e le direttive relative allo svolgimento delle proprie attività e in ogni caso ad agire con onestà e nel pieno rispetto del valore dell'integrità, evitando di intraprendere qualsiasi azione per la quale si possa arrecare un danno indiretto o diretto all'immagine del Centro Sportivo San Filippo S.p.A..

ARTICOLO 2

Conflitto di interesse

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività, gli obiettivi e gli interessi generali del Centro Sportivo San Filippo S.p.A., senza lasciarsi influenzare da considerazioni personali o familiari che possano influire, consapevolmente o inconsapevolmente sugli interessi del Centro Sportivo San Filippo S.p.A.. I Destinatari pertanto informano i propri superiori delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. Nessun dipendente del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. o un suo familiare dovrebbe possedere partecipazioni azionarie e percepire redditi da investimenti di capitale in aziende concorrenti o in aziende fornitrici o clienti con le quali ha rapporti nello svolgimento del suo lavoro.

ARTICOLO 3

Riservatezza dei dipendenti

Qualora nel corso del rapporto col Centro Sportivo San Filippo S.p.A., un Destinatario gestisca o venga a conoscenza di materiali e informazioni riservate, egli è obbligato a non divulgare dette informazioni. Tale impegno vale anche successivamente alla cessazione del rapporto col Centro Sportivo San Filippo S.p.A.. Le normative vigenti, riconoscono al datore di lavoro il diritto di proprietà su queste informazioni, sanzionandone la diffusione.

ARTICOLO 4

Etica del comportamento sul luogo di lavoro

Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro che sia sicuro, sano e produttivo. Ogni Dipendente è personalmente responsabile verso i colleghi e il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. ed è tenuto a contribuire affinché non si verifichino situazioni che possano determinare il deterioramento della qualità di tale ambiente. Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. si impegna a osservare tutte le leggi e le normative relative alla parità nel diritto al lavoro ad ogni livello della organizzazione e alla non discriminazione, sostenendo e incoraggiando, con tutti i mezzi possibili, le iniziative rivolte a conseguire tale obiettivo. In base ai principi del Centro Sportivo San Filippo S.p.A., le persone riceveranno opportunità d'impegno sulla base dei loro meriti e competenze e in funzione dei requisiti richiesti dal lavoro. Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. si aspetta che ciascun Destinatario rispetti tali principi. In caso di inosservanza delle presenti disposizioni, verranno presi i provvedimenti necessari. Ogni Dipendente è tenuto a far presente situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro, quali minacce o aggressioni nei confronti dei Dipendenti o delle proprietà del Centro Sportivo San Filippo S.p.A., o comunque presunta violazione di norme, leggi, direttive e procedure. I superiori devono prestare attenzione e ascolto ai fatti riferiti o alle preoccupazioni dei Dipendenti in merito a possibili reati e devono prendere le precauzioni

necessarie per eliminare o minimizzare i rischi, mantenendo in ogni caso la propria professionalità e il massimo rispetto per gli individui. Chiunque minacci di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento del proprio lavoro, verrà assoggettato alle procedure disciplinari previste dai contratti collettivi applicabili, oltre ad eventuali azioni legali.

ARTICOLO 5

Etica nei rapporti d'affari

Nello svolgimento dei rapporti d'affari il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza. Il Destinatario non deve mai fornire né accettare viaggi, vacanze, oggetti e altri vantaggi personali che in qualche modo si colleghino alla sua attività per il Centro Sportivo San Filippo S.p.A.. Va peraltro precisato che non si configura la predetta fattispecie, qualora ci si trovi di fronte ad effetti di valore modico (es. panettone natalizio), o ci si riferisca a pasti scambievolmente offerti e ricevuti in occasione di visite di lavoro.

ARTICOLO 6

Rapporti con i fornitori

La negoziazione con i potenziali fornitori deve essere improntata alla buona fede ed alla trasparenza, avendo cura di evitare trattative ingiustificatamente parziali. E' onere dei dipendenti che selezionano e gestiscono i fornitori accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare il fornitore sotto il profilo della sua idoneità tecnica e professionale. E' doveroso richiedere informazioni quali, a solo titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, la loro piena aderenza alle norme vigenti e le precedenti esperienze con altre aziende del settore. Ogni offerta deve essere valutata in maniera accurata; la scelta dei fornitori, così come la formulazione delle condizioni di acquisto, deve essere imparziale, equa e deve basarsi esclusivamente su parametri tecnici (qualità del bene e/o del servizio, garanzia di assistenza, affidabilità), economici (prezzo – valore del bene e/o del servizio) e deve essere uniformata alle politiche ed alle procedure aziendali.

Nei rapporti con i fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

ARTICOLO 7

Rapporti con i clienti/utenti

I rapporti con i clienti sono improntati da un lato a diligenza, correttezza e trasparenza dei comportamenti, per consolidare sempre di più il rapporto di fiducia tra il Centro Sportivo San Filippo e i clienti, dall'altro sono caratterizzati da riservatezza, professionalità e qualità dei servizi a tutela dell'interesse del cliente.

L'attività del Centro Sportivo san Filippo è focalizzata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi.

Somme di denaro illegali e tangenti sono assolutamente proibite in qualunque circostanza. Non è mai consentito ricevere o dare denaro, indipendentemente dall'importo.

Regali e oggetti promozionali possono essere dati a clienti se non eccedono i normali rapporti di cortesia e comunque devono essere di modico valore, sempre nel rispetto delle leggi.

ARTICOLO 8

Rapporti con le istituzioni

I rapporti del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. con le istituzioni pubbliche, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o

società pubbliche di carattere locale o nazionale devono essere intrattenuti nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore. Non sono inoltre consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico o scarso valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

Analogamente, nei rapporti con pubblici funzionari, con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A., qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice.

ARTICOLO 9

Sicurezza, salute e ambiente

Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. ha introdotto dei sistemi per la gestione della sicurezza, della salute e dell'ambiente, che hanno come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni ed a tal fine ha emanato una politica per la gestione della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente; identificato i pericoli per la sicurezza e valutato i rischi; identificato gli aspetti ambientali significativi e non, connessi alle sue attività, prodotti e servizi, per determinarne l'impatto sulla salute delle persone e sull'ambiente, implementato le attività di pianificazione, attuazione, controllo, azione, per accertarsi che la politica della sicurezza, della salute e dell'Ambiente venga soddisfatta e che i sistemi di gestione rimangano adeguati ed efficaci.

ARTICOLO 10

Pagamenti e pratiche illecite

Gli amministratori e i dipendenti non dovranno offrire, effettuare o autorizzare, direttamente o indirettamente, il pagamento di somme di denaro o di qualsiasi cosa di valore significativo, al fine illecito di influenzare il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto, cliente o società e di aggiudicarsi o mantenere attività commerciali, nonché influenzare qualsiasi azione o decisione da parte di qualsiasi funzionario pubblico.

ARTICOLO 11

Pubblicità e promozione dei prodotti aziendali

Il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. realizza pubblicità e attività promozionali che devono essere non solo efficaci con i consumatori, ma veritiere, di buon gusto e in sintonia con le normative vigenti. Il valore dell'integrità è fondamentale e non deve mai essere compromesso. Pertanto, senza alcun riguardo ad eventuali benefici e guadagni di breve periodo, il Centro Sportivo San Filippo S.p.A. non ammette e non giustifica nessuna forma di pubblicità ingannevole e neppure attività promozionali che siano legalmente o eticamente discutibili, riservando particolare tutela ai minori in qualunque modo coinvolti nei messaggi pubblicitari. Dichiarazioni circa i prodotti aziendali o della concorrenza devono essere sempre avvalorate da dati obiettivi.

ARTICOLO 12

Accuratezza dei documenti ufficiali

Tutti i documenti ufficiali relativi alla gestione del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. devono essere accurati, veritieri, completi e conformi alle normative vigenti, senza alcuna eccezione. Senza

eccezione, tutti i fondi del Centro Sportivo San Filippo S.p.A. devono essere registrati nei documenti ufficiali del Centro e l'identificazione di ogni entrata ed uscita dovrà essere accurata e completa. Qualunque documento che coinvolga il Centro Sportivo San Filippo S.P.A., anche se prodotto ad esclusivo uso interno, potrebbe essere utilizzato per motivi legali; ne consegue che la sua redazione deve seguire principi di eticità e basarsi su dati di fatto che non possono essere fraintesi.

ARTICOLO 13

Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro a meno di quanto autorizzato o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa. Nell'ambito dell'infrastruttura informatica, i lavoratori possono utilizzare i servizi (posta elettronica, internet, ecc.) nel rispetto delle prescrizioni di legge e della policy aziendale. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

ARTICOLO 14

Conseguenze della violazione del disposto del Codice Etico

14.1 Organismo di Vigilanza

Ai sensi del decreto legislativo 231/2001, la Società ha costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza dotato di poteri di controllo. L'organismo di vigilanza dovrà:

- vigilare, tra l'altro, sull'osservanza del Codice Etico segnalando tempestivamente, al Consiglio di Amministrazione, le eventuali violazioni dello stesso;
- garantire la massima diffusione del Codice mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione alla sua concreta efficacia ad al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed assumendo - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate, sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

14.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) ed illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dai vigenti C.C.N.L. applicabili alle diverse categorie professionali e, che l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni dei citati C.C.N.L. e dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. La gestione dei

procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

14.3 Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti, gli Amministratori ed i Sindaci

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne e del Codice etico, il Presidente o, in caso di conflitto di interesse o nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente, che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro). In caso di violazione del Codice etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, ove esistente, della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi potrà essere informata l'assemblea dei soci.

14.4 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati al Gruppo da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.