

CODICE ETICO

di



Indice delle revisioni Codice Etico

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	Settembre 2021	Prima emissione
01	Luglio 2025	Aggiornamento
02	Maggio 2026	Aggiornamento

SOMMARIO

1 FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2 DESTINATARI.....	6
3 VALORI	7
3.1 Legalità	7
3.2 Onestà, integrità morale e correttezza	7
3.3 Trasparenza	8
3.4 Imparzialità e pari opportunità	8
3.5 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane	8
3.6 Cultura del rischio	8
3.7 Imparzialità e non discriminazione	8
3.8 Fair Play	9
3.9 Principi di leale cooperazione	9
3.10 Principi di lealtà sportiva.....	9
3.11 Principi di responsabilità sociale	10
4 FAIR PLAY ORGANIZZATIVO	10
5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO	10
6 INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY	10
7 INFORMAZIONI SOCIETARIE E FLUSSI FINANZIARI.....	11
7.1 Prevenzione delle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea	12
8 TUTELA DELLA PERSONA	13
9 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	14
10 TUTELA DELL'AMBIENTE	14
11 POLITICHE PER LA SICUREZZA DEGLI EVENTI SPORTIVI.....	15
12 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI	16
1.1 Politiche di selezione del personale e dei collaboratori	16
1.2 Prevenzione dei conflitti di interesse	16
1.3 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori	16
1.4 Uso delle risorse aziendali	17
1.5 Dirigenza	18

1.6	Settore giovanile.....	18
1.7	Atleti	18
1.8	Staff medico.....	19
1.9	Tecnici.....	19
1.10	Staff operativo	19
13	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI.....	21
1.11	Omaggi, liberalità e altre utilità.....	21
1.12	Contributi e sponsorizzazioni	21
1.13	Rapporti con i fornitori	22
1.14	Rapporti con i tesserati/tesserate	22
1.15	Rapporti con i tifosi.....	23
1.16	Rapporti con le pubbliche autorità.....	23
1.17	Rapporti con gli Organismi Federali	24
1.18	Rapporti con organizzazioni sindacali.....	24
1.19	Organi di Informazione	25
14	NORME DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI ILLECITO SPORTIVO, SCOMMESSE E DOPING.....	26
1.20	Divieto di scommesse	26
1.21	Lotta al doping	27
1.22	Politiche di repressione degli illeciti.....	27
15	WHISTLEBLOWING.....	28
16	ATTUAZIONE E CONTROLLO	28
17	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO.....	28

1 FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico (di seguito anche "Codice") si applica a You Energy Volley, ivi destinatari, come nel prosieguo definiti.

Il Codice definisce ed esplicita i valori ed i principi di comportamento che ispirano le attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui le Società entrano in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico deve essere considerato parte integrante dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo delle Società previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche".

Predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, la Società garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice, vigilando sulla sua effettiva osservanza.

Il presente documento è stato approvato dagli organi societari. La Società si impegna a garantirne la più ampia divulgazione a tutti i Destinatari e al pubblico in generale, anche mediante la pubblicazione del medesimo sul sito internet.

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nel presente Codice devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione della Società ivi inclusi i membri degli organi sociali, amministratori, dipendenti, nonché ogni altro collaboratore esterno a vario titolo ed i soggetti esterni che operano in nome e/o per conto della Società.

La Società ha inoltre adottato specifico **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva**, in attuazione del D.Lgs. 39/2021, e relativo **Codice etico e di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione** a cui si rimanda per maggiori dettagli relativi alle tematiche di natura sportiva.

Infine, si segnala che la Società nel 2024 ha esteso il proprio oggetto sociale nell'ambito della produzione di energia rinnovabile, in quanto nel novembre 2024 è stata costituita **SUN SON, Soggetto Giuridico CER (Comunità Energetica Rinnovabile)** all'interno della quale ha acquisito il ruolo di produttore con l'obiettivo di rafforzare il legame tra sport e sostenibilità. È stato definito un Regolamento interno per la ripartizione dei benefici della Comunità Energetica da parte del GSE (Gestore dei servizi energetici), secondo quanto previsto dal Decreto Cacer e TIAD – Regole operative per l'accesso al servizio per l'autoconsumo diffuso e al contributo PNRR e s.m.i. a cui si rimanda per maggiori dettagli.

2 DESTINATARI

Sono destinatari del presente Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con obbligo di rispetto del contenuto dello stesso:

- a) l'Amministratore Unico, il Presidente, il Vicepresidente i Dirigenti e qualunque altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o eserciti, anche di fatto, la gestione della Società, ovunque essi operino, sia in Italia che all'estero (gli "Esponenti Aziendali");
- b) tutto il personale dipendente della Società, ivi compresi i lavoratori a termine o a tempo parziale e i lavoratori ad essi assimilati;
- c) tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società stessa rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguirne gli obiettivi;
- d) i consulenti esterni e in generale le persone fisiche che intrattengono o che vorranno intrattenere rapporti commerciali con la Società per proprio conto o per conto delle persone giuridiche che rappresentano;
- e) gli atleti, il personale sportivo anche ausiliario, nonché lo staff medico ed i tesserati in generale;
- f) più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di rischio per conto e/o nell'interesse della Società.

Il Codice è messo a disposizione di tutti i Destinatari, che sono tenuti ad osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro (c.d. rapporti interni) che nei rapporti con i terzi (c.d. rapporti esterni) e sono tenuti a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze alla competente funzione di riferimento.

You Energy Volley si impegna a fornire ai propri dipendenti, fornitori e clienti adeguata informazione sui requisiti normativi applicabili alle attività svolte e sulle procedure e policy aziendali.

La Società si impegna a non iniziare o proseguire alcun rapporto con chi non intende allinearsi al Codice.

I Destinatari devono informare adeguatamente tutti i terzi circa gli obblighi imposti dal

Codice nonché esigerne il rispetto, mediante clausole contrattuali specifiche e adottando idonee iniziative in caso di inadempimento.

3 VALORI

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, You Energy Volley si ispira ai seguenti valori, vincolanti per i destinatari del presente Codice Etico.

3.1 Legalità

La Società si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, respingendo ogni forma di pratica illegale anche nelle forme di condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali.

I rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli, devono inoltre conformarsi ai principi di legalità, lealtà, fedeltà, imparzialità, trasparenza e reciproco rispetto.

Nella determinazione dei valori etici a cui si devono ispirare i soggetti che esercitano qualunque attività in nome o per conto dello stesso, la Società si conforma ai principi generali di condotta stabiliti dai trattati internazionali ratificati dall'Italia in materia di diritti dell'uomo, con particolare riferimento alla Convenzione di Oviedo per la protezione dei diritti dell'uomo e la dignità dell'essere umano riguardo all'applicazione della biologia e della medicina.

In nessun caso, il presunto perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta, leale ed etica.

I Destinatari sono pertanto tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice e le procedure interne nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura.

3.2 Onestà, integrità morale e correttezza

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per la Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti, nonché il Codice Etico.

Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni.

In nessun caso sarà giustificato un operato difforme da una linea di condotta onesta.

Pertanto, la Società non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

3.3 Trasparenza

La trasparenza rappresenta un principio irrinunciabile in tutti i rapporti che i destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire sempre informazioni accurate, oggettive, veritiere, tempestive e prive di qualsiasi ambiguità.

Tutte le azioni riguardanti l'attività d'impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli da parte di soggetti, anche esterni, sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

I destinatari che dovessero venire, a qualsiasi titolo, a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore e a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Imparzialità e pari opportunità

È vietata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, condizione personale o sociale, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

3.5 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e, a tal fine, sono impegnate a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a disposizione idonei strumenti di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo.

3.6 Cultura del rischio

La Società intende far crescere nei propri dipendenti una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.

3.7 Imparzialità e non discriminazione

La Società respinge, contrasta e sanziona qualunque atteggiamento, anche solo apparentemente discriminatorio, che riguardi nazionalità, stato di salute, età, sesso, religione, orientamenti religiosi, politici, morali o filosofici, preferenze o attitudini sessuali, dei suoi interlocutori.

I Destinatari, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono attenersi al criterio dell'imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni, se non sulla base ed in considerazione di valutazioni tecnico-professionali riscontrabili.

3.8 Fair Play

La Società riconosce come fondamentali i principi del Fair Play nello svolgimento dell'attività sportiva. I soggetti Destinatari del Codice etico si impegnano ad assicurare nello svolgimento delle attività agonistiche e di quelle ad esse preparatorie ed organizzative, la rigorosa osservanza dei valori olimpici.

Questi valori incorporano i concetti di amicizia, di rispetto degli altri e di correttezza sportiva e comprendono la lotta contro ogni prassi di snaturamento o svuotamento delle regole, contro il doping, contro la violenza (sia fisica, sia verbale), contro abusi e molestie sessuali, contro le discriminazioni razziali, contro lo sfruttamento, contro la disuguaglianza nelle opportunità giovanili, contro la corruzione e contro la commercializzazione distorsiva dei valori sportivi.

3.9 Principi di leale cooperazione

I soggetti Destinatari del Codice etico si impegnano a favorire, con leale cooperazione nei confronti delle Istituzioni pubbliche, ad ogni livello territoriale, e delle Istituzioni sportive, e in particolare, nei confronti della FIPAV, l'applicazione effettiva ed efficace di leggi, direttive, regolamenti o provvedimenti emanati da tali Istituzioni in tutte le materie giuridico-economiche attinenti allo sport e alla pallavolo in particolare. Essi si impegnano altresì ad assicurare la piena esecuzione, senza riserve e proteste, salvo le legittime procedure di ricorso, delle decisioni degli organi di giustizia sportiva.

3.10 Principi di lealtà sportiva

I soggetti Destinatari del Codice etico si impegnano a comportarsi sia nei rapporti agonistici sia in quelli di natura amministrativa con la massima lealtà reciproca, osservando tutte le comuni prassi di fair play sportivo.

Si impegnano pertanto a rifiutare e denunciare la pratica di doping e quella delle scommesse sportive, anche se canalizzate mediante operatori ufficiali, quali fattori che, anche solo ipoteticamente, possano concorrere a falsare i risultati degli eventi sportivi. Nel rispetto di questa stessa finalità, i soggetti Destinatari non possono partecipare a concorsi o scommesse sportive che abbiano ad oggetto partite di pallavolo, né possono accettare doni, omaggi, utilità o pressioni che possano influire sulla libera formazione dei risultati sportivi espressi dal campo di gioco.

3.11 Principi di responsabilità sociale

Nella consapevolezza della funzione sociale e culturale dello sport, i soggetti Destinatari del Codice etico si impegnano a comportamenti di responsabilità nei confronti della comunità sportiva nel suo complesso, con particolare attenzione al mondo degli spettatori sostenitori.

4 FAIR PLAY ORGANIZZATIVO

La Società si impegna a dare attuazione alle politiche della FIPAV, volte a predisporre adeguati assetti sportivo-organizzativi, inserendo nel proprio organico tutte le figure previste dalle fonti regolamentari vigenti, ivi inclusi il personale medico specializzato, i responsabili dell'impiantistica e della sicurezza sul lavoro e nei luoghi in cui vengono effettuati allenamenti e partite (palestre, palasport, etc.) e il Dirigente sportivo, limitando al massimo il cumulo delle cariche in capo agli stessi nominativi, al fine di assicurare la piena operatività e funzionalità di ciascuna funzione.

5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

Tutte le persone della Società devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro, con particolare attenzione alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri. È fatto pertanto espresso divieto di detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro e fumare nei luoghi di lavoro.

6 INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY

Nel rispetto della legislazione vigente, la Società si impegna nella protezione dei dati personali di quanti interagiscono con la stessa (dipendenti, collaboratori, giocatori, fornitori).

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, ai propri giocatori, dipendenti, collaboratori, fornitori non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate. I dipendenti e i collaboratori inseriti nell'organico della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio delle proprie mansioni lavorative. Conformemente a quanto stabilito dal Codice, a titolo puramente esemplificativo e non

esaustivo, sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how, i dati personali dei dipendenti, giocatori, fornitori e collaboratori. Inoltre, nel rispetto della legislazione a tutela della privacy, i Destinatari devono proteggere le informazioni generate o acquisite, evitando ogni uso improprio o non autorizzato.

7 INFORMAZIONI SOCIETARIE E FLUSSI FINANZIARI

Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima ed è resa sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Ogni operazione è supportata da adeguata evidenza documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino la tracciabilità, le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

È fatto divieto di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, tali da ostacolare l'identificazione della loro provenienza. Il personale ed i soggetti che svolgono le attività nell'interesse della Società adottano tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è obbligatorio che:

- le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti;
- con riferimento alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
- sia tenuto un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, nell'esecuzione di tutte le attività finalizzate alla fatturazione e alla registrazione delle fatture nelle scritture contabili obbligatorie;
- sia tenuto un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, nella compilazione e successiva presentazione delle dichiarazioni fiscali;
- ci si astenga dal compiere qualsivoglia operazione volta ad evitare il pagamento delle imposte dovute in base alla dichiarazione fiscale;
- ci si astenga dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente finalizzate a consentire l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- si provveda alla regolare presentazione delle dichiarazioni fiscali ed al tempestivo pagamento dell'imposta dovuta.

Tutti i Destinatari devono assicurare la massima veridicità, trasparenza e completezza delle informazioni, sia verbali che documentali (cartacee e digitali), prodotte nell'ambito dello svolgimento delle attività, ciascuno per la parte di propria competenza e responsabilità. È tassativamente vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento del Società in ipotesi di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

7.1 Prevenzione delle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea

La Società si impegna a svolgere le proprie attività, incluse quelle relative alla selezione, acquisizione, trasferimento, tesseramento e gestione contrattuale degli atleti, nonché i rapporti con club, federazioni, agenti, procuratori, intermediari, sponsor, fornitori e controparti estere, nel pieno rispetto delle misure restrittive adottate dall'Unione europea e della normativa applicabile in materia di sanzioni internazionali. A tal fine, la Società adotta presidi organizzativi e procedurali volti a prevenire la messa a disposizione, diretta o indiretta, di fondi, risorse economiche, compensi, provvigioni o altre utilità a favore di soggetti, entità, organismi o Paesi destinatari di misure restrittive.

In particolare, la Società assicura la tracciabilità dei flussi finanziari, effettua verifiche preventive sulle controparti e sui beneficiari effettivi delle operazioni, richiede che i pagamenti siano eseguiti esclusivamente verso soggetti contrattualmente legittimati e su conti coerenti con la documentazione acquisita, e sottopone a controllo rafforzato le operazioni che presentino profili di anomalia, quali pagamenti verso Paesi a rischio, richieste di pagamento a soggetti terzi, utilizzo di società interposte, conti esteri non coerenti, commissioni non giustificate o rapporti con controparti non adeguatamente identificate.

La Società si avvale altresì dei controlli svolti dagli istituti bancari e dagli intermediari finanziari incaricati dell'esecuzione dei pagamenti, i quali possono bloccare o sospendere bonifici verso Paesi, soggetti o controparti inclusi in liste restrittive o comunque caratterizzati da profili di rischio. In presenza di alert, anomalie, richieste di chiarimento da parte della banca o dubbi sulla liceità dell'operazione, la Società sospende l'esecuzione del pagamento o dell'operazione fino al completamento delle verifiche interne, coinvolgendo le funzioni competenti e conservando adeguata evidenza documentale delle valutazioni effettuate.

È fatto divieto a tutti i destinatari del presente Codice Etico di porre in essere, agevolare o concorrere in operazioni dirette ad aggirare le misure restrittive dell'Unione europea, anche mediante l'interposizione di soggetti terzi, pagamenti indiretti, contratti accessori,

intestazioni fittizie o altre modalità idonee a occultare il reale destinatario dei fondi o delle utilità economiche.

8 TUTELA DELLA PERSONA

È vietata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, condizione personale o sociale, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

Il Codice stabilisce che i rapporti tra dipendenti della Società, e nei confronti di parti terze, devono adeguarsi ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà di ogni individuo. In tal senso ciascun Destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

You Energy Volley tutela e promuove il valore dei dipendenti, dei giocatori e dei collaboratori quali risorse chiave di competitività e di successo, massimizzando il grado di soddisfazione e accrescendo il patrimonio di competenze possedute.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del collaboratore e degli individui.

La selezione, la retribuzione e la formazione del personale, siano essi dipendenti o collaboratori, sono ispirate a criteri di professionalità, di competenza e di merito, rifiutando ogni tipo di discriminazione o pressione di qualsivoglia provenienza volte a favorire l'assunzione o l'affidamento di incarichi a vantaggio di persone o soggetti al di fuori di proprie libere scelte. La Società si impegna, inoltre, a non utilizzare in alcun modo forme di lavoro minorile e a garantire che tutti i lavoratori siano impiegati in conformità alle leggi e alle norme sull'età minima per il lavoro.

Infine, le assunzioni avvengono nel pieno rispetto di tutte le norme legali e contrattuali di legge, agevolando l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro. La Società si impegna a rispettare tutte le leggi e le norme del paese in cui svolge la propria attività in materia di salari e retribuzioni, orario di lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo.

9 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

La Società assicura la tutela della sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale e prioritario, nello svolgimento delle proprie attività, il pieno rispetto della salute, dell'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori con la stretta osservanza di tutte le prescrizioni dettate dalla legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro.

Chiunque tra i destinatari dovesse rilevare situazioni di pregiudizio per la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro o venire a conoscenza di situazioni e/o fatti che possano ledere o pregiudicare il rispetto dei predetti diritti, è tenuto a segnalare immediatamente la questione sia al proprio superiore sia all'Organismo di Vigilanza.

10 TUTELA DELL'AMBIENTE

L'ambiente costituisce un bene primario e un valore fondamentale che la Società riconosce, tutela e promuove nello svolgimento di tutte le proprie attività. A tal fine, la Società opera perseguendo un costante equilibrio tra sviluppo economico, efficienza operativa e protezione dell'ambiente, nel pieno rispetto della normativa vigente, dei provvedimenti autorizzativi applicabili e dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità.

La Società svolge le proprie attività nel rigoroso rispetto della disciplina ambientale applicabile, adottando comportamenti improntati alla massima diligenza e a criteri di tracciabilità, verificabilità e documentabilità di ogni operazione.

In particolare, la Società si impegna a garantire che la gestione dei rifiuti avvenga nel rispetto delle autorizzazioni, delle prescrizioni normative e delle procedure interne, assicurando la corretta classificazione dei rifiuti, la loro adeguata separazione, identificazione, deposito, registrazione e destinazione finale, nonché il ricorso esclusivo a soggetti terzi debitamente autorizzati e qualificati per le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento.

È fatto divieto assoluto di porre in essere condotte, anche solo potenzialmente idonee, a integrare forme di gestione illecita dei rifiuti, traffico illecito, abbandono, deposito incontrollato, miscelazione non consentita, falsificazione o alterazione della documentazione ambientale, ovvero qualsiasi comportamento diretto ad aggirare i controlli, eludere le prescrizioni di legge o ostacolare la piena tracciabilità dei flussi di rifiuti e materiali.

La Società promuove l'adozione di processi, tecnologie e misure organizzative idonei a prevenire l'inquinamento, ridurre gli impatti ambientali, minimizzare i rischi connessi alla gestione dei rifiuti e impedire il verificarsi di danni all'ambiente, al paesaggio e ai beni culturali. A tal fine, assicura adeguati presidi di controllo, attività di verifica, formazione del personale e monitoraggio continuo delle attività sensibili sotto il profilo ambientale.

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti a operare con la massima attenzione e responsabilità nella gestione degli aspetti ambientali, segnalando tempestivamente eventuali anomalie, non conformità, criticità operative o richieste non coerenti con la legge, con le autorizzazioni o con le procedure aziendali. Nessun obiettivo economico o commerciale può in alcun modo giustificare comportamenti contrari alla normativa ambientale o ai principi del presente Codice.

La Società richiede, pertanto, che ogni attività connessa alla gestione e allo smaltimento dei rifiuti sia improntata a criteri di piena legalità, trasparenza, correttezza amministrativa e collaborazione con le Autorità competenti, nella consapevolezza che la tutela dell'ambiente rappresenta parte integrante della responsabilità sociale e dell'integrità aziendale.

11 POLITICHE PER LA SICUREZZA DEGLI EVENTI SPORTIVI

La Società si impegna altresì, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, per la sicurezza di tutti coloro che usufruiscono dei suoi servizi di intrattenimento sportivo.

La Società osserva le politiche per la sicurezza degli eventi sportivi, perseguite dal CONI, dalla FIPAV, dalla FIPV, e dall'Ordinamento giuridico generale e promuove e adotta tutte le misure e procedure di propria spettanza, destinando allo scopo il personale e le risorse adeguati.

In particolare, la Società si impegna a destinare risorse e personale per la politica di sicurezza negli stadi/palasport/palestre e nelle aree limitrofe sensibili, in occasione degli eventi sportivi, adottando scrupolosamente le misure di sicurezza generali previste dall'Osservatorio nazionale sulle manifestazioni sportive nonché tutte le ulteriori misure speciali ed occasionali predisposte in occasione di eventi particolarmente a rischio, dalle competenti Autorità di governo.

12 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

1.1 Politiche di selezione del personale e dei collaboratori

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza della Società ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, 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 ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

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 la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

1.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto deve evitare ogni conflitto tra il suo interesse personale, sociale, finanziario o politico e il progredire degli interessi d'affari della Società.

Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il destinatario persegua un interesse diverso dalla missione della Società o compia attività che possano, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della Società, ovvero si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della stessa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'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.

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.

Coloro che credono di poter essere in conflitto devono informare la Direzione in modo tale che la Società possa decidere se tale conflitto esista effettivamente. I Destinatari, nella fattispecie concreta, si conformeranno alle decisioni che saranno assunte dalla Società.

1.3 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

A tale fine tutto il personale è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

Ogni dipendente e collaboratore della Società è responsabile della protezione delle risorse materiali e finanziarie a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi.

Tutto il personale deve attenersi a quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di responsabili o soggetti esterni autorizzati.

1.4 Uso delle risorse aziendali

Ogni destinatario è responsabile della protezione e della conservazione delle risorse aziendali a lui affidate per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali e alle procedure aziendali che ne regolano l'utilizzo.

In particolare, ogni destinatario deve:

- operare con diligenza nell'impiego delle risorse aziendali e della strumentazione a lui affidate;
- evitare utilizzi impropri delle risorse aziendali che possano essere causa di illeciti, danni o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- rispettare rigorosamente le procedure aziendali che ne regolano l'uso e la normativa di riferimento applicabile, particolarmente quella attinente il software o, in genere, la tutela delle opere dell'ingegno;
- improntare l'uso delle risorse ai più elevati livelli di sicurezza, decoro e rispetto della sensibilità altrui.

La Società vieta, in particolare, ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, nonché comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, specialmente dei minori.

La Società vieta altresì ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

1.5 Dirigenza

I Dirigenti sportivi devono comportarsi in tutta la loro attività in modo da assicurare la massima professionalità e capacità operativa e seguire i canoni di integrità, onestà e moralità, rinunciando alle cariche sportive se incorrono in sanzioni penali. Non devono altresì incorrere in sanzioni di natura sportiva per fatti connessi alla partecipazione a scommesse sugli eventi sportivi.

La condizione di assenza di carichi penali ed il possesso dei requisiti soggettivi, sia diretti che indiretti, per l'ottenimento della certificazione antimafia dovranno permanere per tutta la durata della loro carica, funzione o posizione societaria o sportiva.

I Dirigenti sono tenuti a conoscere i Modelli adottati dalla Società, il presente Codice Etico, il Codice Etico e di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FIPAV.

1.6 Settore giovanile

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.

I Destinatari che si occupano di scouting e di compravendita di giocatori, in particolare per il settore giovanile, sono tenuti ad operare nel rispetto della normativa vigente, delle linee guida definite dalla Federazione Italiana Pallavolo (FIPAV), del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (D.Lgs. 39/2021).

1.7 Atleti

Tutti devono osservare il principio di solidarietà considerando quindi più importante il rispetto dei valori sportivi rispetto al perseguimento del proprio successo, nella consapevolezza che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello sport.

Gli atleti devono inoltre impegnarsi a rispettare la normativa vigente, i protocolli definiti dal modello ex D. Lgs. 231/2001 e quanto definito nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (D.Lgs. 39/2021) e nel relativo Codice Etico.

1.8 Staff medico

Lo staff medico deve rispettare le normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping e garantire che la salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione. Lo staff medico deve astenersi da qualsiasi condotta atta ad arrecare pregiudizio alla salute degli atleti, non deve consigliare prescrivere o somministrare trattamenti farmacologici diretti ad alterare le prestazioni degli stessi e denunciare immediatamente il fatto, qualora venga a conoscenza di comportamenti vietati.

Lo staff deve inoltre impegnarsi a rispettare la normativa vigente, i protocolli definiti dal modello ex D. Lgs. 231/2001 e quanto definito nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (D.Lgs. 39/2021) e nel relativo Codice Etico.

1.9 Tecnici

I tecnici devono trasmettere ai propri giocatori valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e che sono il fondamento stesso dello sport. Il comportamento degli allenatori, dunque, deve essere sempre eticamente corretto nei confronti di tutte le componenti: atleti, colleghi, arbitri, dirigenti, genitori, tifosi e mezzi di informazione.

I tecnici sono presi ad esempio dai giovani come modelli di comportamento e devono comprendere la pesante influenza che parole ed atteggiamenti hanno nei confronti degli atleti che compongono la loro squadra. Devono rispettare la normativa vigente, i protocolli definiti dal modello ex D. Lgs. 231/2001 e quanto definito nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (D.Lgs. 39/2021), il Codice Etico e di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FIPAV.

1.10 Staff operativo

Lo staff operativo si compone di tutti i collaboratori, sia su base volontaria che professionale, che prestano la propria opera in ambito amministrativo, organizzativo e logistico per favorire il perseguimento degli obiettivi e il buon funzionamento dell'operatività quotidiana della Società. Ogni collaboratore deve essere spinto da un

forte senso di lealtà, correttezza e rispetto nei confronti di chiunque operi per la società, nonché possedere valori come il rispetto, la sportività, la civiltà e l'integrità morale.

Lo staff deve inoltre impegnarsi a rispettare la normativa vigente, i protocolli definiti dal modello ex D. Lgs. 231/2001 e quanto definito nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (D.Lgs. 39/2021) e nel relativo Codice Etico.

13 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI

1.11 Omaggi, liberalità e altre utilità

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività ricollegabile alla Società.

Particolare sensibilità è manifestata dalla Società nelle proprie relazioni con le diverse componenti della FIPAV e richiede ai Destinatari, con particolare riguardo ai tesserati, di mantenere comportamenti conformi ai dettami del presente Codice unitamente al massimo rispetto della normativa federale e delle leggi vigenti.

1.12 Contributi e sponsorizzazioni

La Società, ove se ne ravvisi l'opportunità, eroga contributi e sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive nel rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel presente Codice.

Nella selezione delle iniziative culturali e sportive la Società, i dipendenti ed i collaboratori della stessa sono tenuti a evitare qualunque forma di conflitto di interessi (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della Società). La Società si astiene dall'elargire contributi o utilità di altro tipo alle associazioni e/o gruppi di tifosi e supporters.

La Società, a seguito di specifica richiesta proveniente da soggetti terzi pubblici e/o privati e ove ne ravvisi l'opportunità, riceve erogazioni di contributi e sponsorizzazioni nei limiti imposti da leggi e regolamenti¹ e svincolate dai risultati sportivi.

Nei rapporti di sponsorizzazione la Società si impegna ad effettuare adeguata due diligence sul soggetto beneficiario e/o richiedente. In ogni caso la Società valuta preliminarmente la sussistenza di specifico nesso tra l'attività svolta dalla società e lo sponsor ovvero quella sponsorizzata, nesso che viene misurato con la probabilità che la sponsorizzazione possa portare una diretta aspettativa di ritorno commerciale.

¹ Ad esempio, le c.d. **'clausole di rinvio ed accettazione'**, tramite le quali il soggetto estraneo all'ordinamento sportivo, lo sponsor, accetta espressamente di uniformarsi alle normative regolamentari sportive che possono essere emesse dal CONI, dalla Federazione e dal Gruppo Sportivo di appartenenza, il c.d. **silenzio olimpico** (ex Bye-law to Rule 40, par. 3: «Except as permitted by the IOC Executive Board, no competitor, team official or other team personnel who participates in the Olympic Games may allow his person, name, picture or sports performances to be used for advertising purposes during the Olympic Games.») che impone una serie di limitazioni all'utilizzo dell'immagine degli atleti accreditati da parte dei loro sponsor individuali durante il periodo del c.d. silenzio olimpico.

La Società richiede ai propri giocatori, nei contratti di sponsorizzazione, di rispettare i principi del presente codice nei rapporti contrattuali a garanzia dell'immagine e reputazione della Società stessa.

1.13 Rapporti con i fornitori

La Società applica nei rapporti con i fornitori di beni e servizi la massima trasparenza e correttezza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti nonché delle procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

È politica della Società, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori, nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali o qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o dalla speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per sé o per la Società.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. In tale ambito la Società considera come requisiti unicamente la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

1.14 Rapporti con i tesserati/tesserate

È fatto divieto, laddove non espressamente autorizzati, ai dirigenti della Società, ai soci ed ai tesserati di svolgere qualsiasi attività inerente il trasferimento, la cessione di contratto e il tesseramento di giocatori 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 giocatori o tesserati inibiti o squalificati.

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

I tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere i Modelli adottati dalla Società, il Codice Etico e di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FIPAV.

1.15 Rapporti con i tifosi

Nei rapporti con la tifoseria la Società 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 ripudia e contrasta qualsiasi condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o, comunque, inneggiante a comportamenti discriminatori o incitanti alla violenza e alla xenofobia.

1.16 Rapporti con le pubbliche autorità

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la Società rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria, nazionale ed aziendale applicabile.

I rapporti con la P.A. si fondano sull'assoluta trasparenza e correttezza.

Vige divieto a chiunque operi per conto della Società di offrire, direttamente o attraverso terzi, somme di denaro o altri benefici a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio. Tali prescrizioni non possono essere eluse con il ricorso a forme di contribuzioni che, sottoveste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze o pubblicità abbiano, di fatto, le stesse finalità non lecite sopra vietate.

Atti di cortesia, omaggi e forme di ospitalità verso pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio devono sempre essere previamente autorizzati secondo le specifiche procedure aziendali; essi sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla fattispecie a condizione che ciò non comprometta l'integrità e la reputazione della Società non influenzi l'autonomia di giudizio del referente della Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni.

Qualsiasi Destinatario che riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire ai rappresentanti degli organi sociali. I Destinatari che, nell'ambito delle loro funzioni, si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della Società, sia veritiero e corretto.

Nel caso in cui la Società sia parte in procedimenti contenziosi in sede civile, penale od

amministrativa, anche di natura stragiudiziale, gli organi societari, i dipendenti e i consulenti non dovranno in alcun modo adottare comportamenti che possano indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio della stessa.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria tutti i dipendenti devono offrire la più ampia collaborazione, rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria agli interessi dell'azienda poiché You Energy Volley intende agire nel pieno rispetto della legge. È pertanto vietato qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

1.17 Rapporti con gli Organismi Federali

Le relazioni con le istituzioni e le autorità sportive (a titolo esemplificativo ma non esaustivo FIPAV, FIPV, Lega Nazionale Pallavolo Serie A, CONI), nonché con i rappresentanti delle medesime (dipendenti, incaricati, esponenti, arbitri, giudici), sono intrattenuti esclusivamente da soggetti incaricati dalla Società stessa, in conformità alla normativa statale e sportiva applicabile.

Fatto salvo l'esercizio del diritto di difesa e il sindacato, nei limiti e forme consentiti, delle decisioni di organi giudicanti, i Destinatari devono astenersi dal tentare di influenzare in qualsiasi modo le decisioni dei predetti organi, in particolare laddove svolgano attività giurisdizionale. Le relazioni devono essere sempre basate sulla trasparenza e sulla correttezza, nonché sui principi descritti nel presente Codice Etico.

I Destinatari devono cooperare, se richiesto, con le autorità e le istituzioni sportive al fine di agevolarne l'attività. In particolare, hanno il dovere di presentarsi dinanzi agli organi di Giustizia Sportiva e di controllo e di produrre tutti i documenti richiesti dai medesimi. I Destinatari hanno altresì il dovere di informare le istituzioni sportive di eventuali fatti illeciti di cui abbiano conoscenza.

1.18 Rapporti con organizzazioni sindacali

You Energy Volley non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere sindacale. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a movimenti, comitati ed organizzazioni e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

1.19 Organi di Informazione

I rapporti tra la Società e gli Organi di Informazione spettano al Rappresentante Legale della Società o a soggetti da quest'ultimo di volta in volta delegati, i quali ricevono dai dipendenti e dai collaboratori della Società tutte le informazioni suscettibili di comunicazione. Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee. I Destinatari devono astenersi dal diffondere notizie false o fuorvianti che possano trarre in inganno soggetti terzi.

14 NORME DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI ILLECITO SPORTIVO, SCOMMESSE E DOPING

I/Le tesserati/e, dirigenti, dipendenti e collaboratori che operano per conto di You Energy Volley devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive.

1.20 Divieto di scommesse

Tutti coloro che operano per conto di You Energy Volley devono astenersi dall'effettuare o anche soltanto agevolare, direttamente o per interposta persona, scommesse che abbiano ad oggetto i risultati relativi a competizioni ufficiali alle quali la Società prende parte.

In particolare, è posto divieto a ciascun tesserato, dirigente, dipendente, collaboratore e consulente della Società di:

- promettere o versare indebitamente somme o beni in natura a qualsiasi soggetto per promuovere o favorire gli interessi della Società o condizionare, anche indirettamente, il regolare svolgimento delle competizioni sportive;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura o effettuare pressioni indebite nei confronti di tecnici, giocatori o arbitri;
- compiere con qualsiasi mezzo atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato di una gara o di una competizione in cui la Società sia impegnata;
- effettuare scommesse, direttamente o tramite terzi, sull'esito delle gare della Società o di altre squadre concorrenti;
- comunicare a terzi informazioni riservate sia di carattere economico-finanziario, sia relative alla gestione tecnico-sportiva della squadra;
- frequentare luoghi e ambienti dove si può scommettere online o dove siano presenti apparati Video Slot Machine;
- scommettere, per l'appunto, su qualsiasi altro sport e qualsiasi tipo di gioco d'azzardo;
- frequentare persone che scommettono o all'esterno della Società o all'interno dei ritiri, qualsiasi tramite che possa permettere di entrare in contatto con il mondo delle scommesse.

1.21 Lotta al doping

La Società è particolarmente sensibile alla tutela sanitaria dei propri atleti, sia della prima squadra sia del settore giovanile, e basa tutte le proprie attività sportive sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative vigenti in materia di doping nazionali ed internazionali. È respinto l'uso di qualsiasi sostanza contraria alla normativa antidoping e verifica con estrema attenzione il rispetto di tali principi da parte di ciascun proprio tesserato, considerandolo elemento qualificante ed essenziale del rapporto di lavoro tra lo stesso e la Società.

Tutti coloro che operano per la Società devono rispettare le norme, i regolamenti e gli standard sia nazionali che internazionali (World Anti Doping Agency) in materia di lotta al doping, ivi comprese le norme sportive antidoping emanate dal CONI e le integrazioni della FIPAV.

1.22 Politiche di repressione degli illeciti

La Società, e per essa i soci, l'amministratore unico, i titolari degli organi di controllo contabile e di legalità, lo staff sportivo e tutti i dipendenti o collaboratori ad ogni titolo, qualora vengano a conoscenza di qualsiasi atto, fatto o condotta illeciti, rilevanti sul piano giuridico-statutale sportivo, commessi sia da soggetti interni alla stessa, inclusi tecnici, atleti e i tesserati, sia da soggetti esterni alle stesse, hanno l'obbligo di denunciare immediatamente i fatti, tanto alla Procura federale quanto ai competenti organi di polizia giudiziaria ed alla Magistratura, in funzione della loro rilevanza. L'obbligo di denuncia sussiste anche in caso di conoscenza di meri tentativi di illecito non ancora consumato.

15 WHISTLEBLOWING

You Energy Volley promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori, i clienti, gli organi di vigilanza e controllo, i professionisti e fornitori possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, a garanzia di trasparenza, buon governo e tutela dell'azienda, adottando, ai sensi del Decreto whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), procedure che mirano a fornire informazioni chiare sul canale e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Indipendentemente dal canale comunicativo utilizzato, è sempre garantita la tutela del Segnalante, verso atti di «ritorsione» anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica.

16 ATTUAZIONE E CONTROLLO

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi Destinatari, a recepire il loro contributo nell'aggiornamento dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice e del Modello nel suo complesso. La Società si impegna ad attivare un piano di formazione obbligatoria, periodica e differenziata (con un differente grado di approfondimento in relazione al ruolo, alle responsabilità ed alla qualifica del destinatario) sulle tematiche relative al Codice ed al Modello nel suo complesso.

All'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001 per l'attuazione del modello di organizzazione e gestione aziendale è demandato il controllo circa il rispetto delle norme del presente Codice Etico. Nello svolgimento di tale funzione attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

17 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne di cui al Modello 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori e con i Destinatari in generale. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/2001, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di rilievo o segnalazione di violazione del Codice verrà promossa un'istruttoria disciplinare considerata la fondatezza dell'oggetto della segnalazione; nella fase di accertamento verrà preliminarmente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantita la difesa nei termini di legge e di contratto.

Le violazioni accertate saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. La violazione del Codice posta in essere da un soggetto terzo può comportare la risoluzione del contratto di lavoro.

Nel caso di Dipendenti della Società, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno modulate, tenendo conto delle specificazioni previste all'interno dell'articolato del CCNL nonché:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- del comportamento complessivo del lavoratore considerando anche la sussistenza di un'eventuale violazione precedente
- delle mansioni del lavoratore e della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti oggetto di contestazione
- delle circostanze che eventualmente accompagnano l'illecito

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti del lavoratore dipendente secondo le procedure previste dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970 n.300 (*Statuto dei lavoratori*), sono quelli previsti dalle norme disciplinari contenute nel Regolamento di disciplina.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Ogni comportamento posto in essere dai medici, collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

L'Organismo di Vigilanza, a norma del D.lgs. 231/01, deve essere informato in ordine a qualsiasi provvedimento adottato in conseguenza di contestate violazioni del Codice. In caso di violazione del Codice, l'Organismo di vigilanza informa tempestivamente l'assemblea dei soci.