

MILANO WOMEN FC



**Codice Etico Del Club
ai sensi del D-Lgs. 231/2001**

WWW.MILANOWOMEN.ORG

PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico della SSD Milano City Women F.C. (di seguito la “Società”), società per l'esercizio dell'attività calcistica, identifica i valori aziendali, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei soggetti destinatari del Codice stesso. L'adozione del presente Codice Etico è espressione di un contesto societario in cui l'obiettivo primario è quello di soddisfare, nel miglior modo possibile, le esigenze e le aspettative degli interlocutori della Società, mirando a raccomandare e promuovere un elevato standard di professionalità nello svolgimento dell'attività sportiva e di tutte le attività connesse alla Società, e a vietare comportamenti in contrasto non solo con le disposizioni normative in materia ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

In particolare, un valore primario per la Società è il rispetto dell'etica sportiva, intesa come onestà, lealtà, correttezza e rispetto delle leggi.

DESTINATARI

Il presente Codice Etico si applica a:

- Presidente, Vicepresidente, Amministratori, Dirigenti, Allenatori e preparatori atletici, dipendenti e volontari della Società, compresi i lavoratori occasionali e non, le giocatrici e/o i giocatori, i familiari dei tesserati e tutti i soci, ovunque essi operino, compresi i loro familiari;
- collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse e/o per conto della Società;
- collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse e/o per conto della Società;
- collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse e/o per conto della Società;
- ove possibile le società avversarie, giocatrici avversarie e i loro familiari;
- ove possibile il pubblico partecipante agli eventi sportivi, sociali e culturali.

I Destinatari sono tenuti, in particolare, a rispettare i principi ivi enunciati e la normativa di settore, nello svolgimento delle attività sportive e nei rapporti con associazioni, leghe e federazioni sportive, sia nazionali che internazionali.



DOVERI E RESPONSABILITÀ

I rapporti di lavoro tra i soci, dipendenti, volontari e società terze che utilizzano gli spazi e contribuiscono alla vita del centro devono svolgersi secondo principi di civile convivenza, nel rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti e delle libertà delle persone.

I rapporti tra le diverse posizioni gerarchiche all'interno della Società devono essere improntati a principi di lealtà e correttezza. Inoltre, deve essere garantita la riservatezza dell'ufficio nello svolgimento delle attività di propria competenza.

I responsabili delle singole attività devono esercitare i poteri loro delegati, rispettando e garantendo la dignità dei propri collaboratori e promuovendone la crescita professionale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei propri collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con le mansioni svolte da ciascuno e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso di autorità richiedere prestazioni, favori personali o qualsiasi altra attività e/o comportamento che costituisca una violazione del presente Codice Etico.

Ai dirigenti, ai partner e ai membri della Società è vietato intraprendere qualsiasi attività relativa al trasferimento, alla cessione di contratti e al tesseramento di giocatrici e allenatori, a meno che non sia nell'interesse esclusivo della Società e nel pieno rispetto delle normative sportive vigenti.

Inoltre, è vietato intraprendere o avere contatti con intermediari, agenti di giocatrici o giocatrici registrati che sono vietati o squalificati.

Nei rapporti con le giocatrici, i tesserati, gli intermediari o gli agenti delle giocatrici, è vietato stipulare contratti non consentiti dalla normativa sportiva vigente e/o prevedere compensi, premi o indennità ingiustificati o in violazione della normativa sportiva vigente. È vietato alterare lo svolgimento e/o il risultato delle competizioni sportive, con qualsiasi mezzo o metodo. È vietato effettuare o accettare scommesse, direttamente o tramite terzi, anche con soggetti autorizzati, nonché agevolare scommesse da parte di altri, in merito ai risultati di partite ufficiali e non ufficiali a cui la Società partecipa e organizzate nell'ambito di FIFA, UEFA e FIGC.

È obbligatorio rispettare le norme sul corretto uso e sulla somministrazione di farmaci, in conformità alle normative nazionali e internazionali in materia di antidoping, per la tutela della salute delle giocatrici e la correttezza delle competizioni sportive.

A tal fine, gli amministratori devono rispettare gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del Codice civile. Pertanto, l'amministratore che, in una determinata operazione, abbia un interesse in conflitto con quello della Società, per conto proprio o di terzi, deve informare gli altri amministratori e il collegio sindacale e deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione.

I dipendenti della Società devono evitare situazioni che possano creare conflitti di interesse, reali e potenziali, tra attività personali e aziendali: trasparenza, fiducia e integrità sono valori da rispettare in ogni caso. Nessun dipendente della Società può ottenere vantaggi personali legati alle attività svolte per conto della Società. Nei casi in cui possano sorgere potenziali conflitti, è obbligatorio segnalarli al proprio superiore per la loro risoluzione. Nei rapporti con i tifosi, la Società si impegna a promuovere un sostegno equo e responsabile. A tal fine, è vietato contribuire finanziariamente alla costituzione e al mantenimento di gruppi, organizzati o meno, di propri tifosi. La Società si impegna a impedire l'introduzione e l'uso di materiali pirotecnici, strumenti/oggetti in grado di provocare danni, scritte o simboli recanti espressioni oscene, offensive o incitanti alla violenza e alla xenofobia negli impianti sportivi.

È obbligatorio rispettare le norme sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, in conformità alle normative nazionali e internazionali in materia di antidoping, per la salvaguardia della salute delle giocatrici e la correttezza delle competizioni sportive. Nello svolgimento delle funzioni assegnate, devono essere evitate situazioni che possano generare conflitti di interesse.

MILANO WOMEN FC

INFORMAZIONI SULLA SOCIETÀ: UTILIZZO E PROTEZIONE

La riservatezza delle informazioni è un bene prezioso che la Società tutela anche attraverso i propri dipendenti. I dati relativi alle persone saranno trattati nel rispetto della normativa vigente. Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in relazione alla propria funzione lavorativa. Chi viene a conoscenza di informazioni non pubbliche deve usare la massima cautela e attenzione nell'utilizzo di tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno della Società.

PRINCIPI DI CONDOTTA NELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Milano Women FC nello svolgimento delle attività sportive promuove il "Fair Play" (gioco leale), ritenendolo essenziale, non solo durante lo svolgimento delle competizioni agonistiche, ma in ogni singola fase della loro gestione.

Milano Women aderisce ai principi del "Fair Play", comprensivo dei concetti di lealtà, di amicizia, di rispetto per gli altri, di spirito sportivo e comprendente anche la lotta all'imbroglio, il rifiuto delle astuzie al limite della regola, la lotta al doping ed alla violenza.

Inoltre, la Milano Women si adopera con ogni mezzo per prevenire e contrastare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione.



**MILANO
WOMEN
FC 2025**

PRINCIPI SPECIFICI APPLICABILI AL SETTORE GIOVANILE

L'obiettivo della Società è quello di sviluppare un Settore Giovanile che coniughi le esigenze tecniche del club con l'educazione, la crescita e la ricerca della maturità sociale dei giovani.

In particolare, un valore primario per la Società è la promozione di valori positivi nello sport giovanile, riconoscendo che dare il buon esempio ai giovani è la forma più immediata di educazione al rispetto reciproco.

A tal fine, tutti i soci, i dipendenti, i volontari, i collaboratori, le giocatrici e/o giocatori, nonché tutti i familiari dei soggetti elencati, e tutti i soggetti che operano nel settore giovanile sono tenuti a rispettare i principi generali, gli obblighi e i divieti sopra citati, nonché quelli specificamente indicati nel presente documento.

È obbligatorio vigilare costantemente sui minori affidati alla Società, assicurandosi che non vengano lasciati incustoditi. Le interazioni con i giovani devono essere condotte in modo impeccabile dal punto di vista della correttezza morale; non sarà tollerata alcuna forma di abuso nei confronti dei giovani, sia psicologico che fisico. È importante evitare di rimanere da soli in spazi chiusi con una sola bambina o ragazza.

La guida e l'educazione dei giovani devono avvenire secondo modelli che promuovano i principi etici e umani in generale e il fair play nello sport in particolare. È necessario il massimo impegno per preservare la salute psicofisica dei giovani, anche per prevenire deviazioni, doping, abusi e sfruttamento commerciale. L'allenamento e le competizioni devono concentrarsi sullo sviluppo delle capacità motorie, di uno stile competitivo sano e sicuro, di un concetto positivo di sé e di buone relazioni sociali.

Milano Women offre alle proprie tesserate – dedicando particolare cura alle minori di 18 anni – la possibilità di un'attività sportiva e umana armoniose in un ambiente rispettoso, inclusivo, equo e libero da forme di abuso, violenza e discriminazione.

Milano Women organizza le attività del settore giovanile in modo tale che:

- le strutture agonistiche siano idonee alle esigenze specifiche dell'età;
- gli addetti al settore (educatrici/tori, dirigenti, allenatrici/allenatori, tecnici, dottoresse/dottori, ecc.) abbiano idonea professionalità, formandoli affinché tengano un comportamento che rappresenti un modello positivo, sia nell'ambito sportivo che educativo, per le bambine e per le giovani;
- sia attuata dalle addette e dagli addetti al settore la necessaria attenzione al fine di prevenire, qualsiasi forma di discriminazione, di abuso o sfruttamento;
- l'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, sia adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione e qualificazione raggiunto;
- l'ambiente favorisca un contesto che premi sia il "Fair Play" che il successo agonistico e promuova la crescita individuale di ogni giocatrice evitando che la bambina e la giovane maturino aspettative sproporzionate alle proprie possibilità.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

È vietato dare, offrire o promettere denaro o altre utilità, quali servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, o esercitare pressioni indebite nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti titolari di concessioni di pubblico servizio o di loro parenti o conviventi, sia italiani che stranieri, al fine di indurre la controparte a compiere qualsiasi atto contrario o difforme dai doveri del proprio ufficio. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con i concessionari di servizi pubblici, la Società non deve farsi rappresentare da terzi quando possono sorgere conflitti di interesse. Nel corso dei rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o con i concessionari di servizi pubblici, i destinatari devono astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito rilasciare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici, nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero per ottenere concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. È vietato destinare somme ricevute da enti pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono stati assegnati.

È vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.



RAPPORTI CON ORGANISMI FEDERALI, NAZIONALI E INTERNAZIONALI O CON SOGGETTI DA ESSI INCARICATI

Nei rapporti con gli organi federali, a titolo esemplificativo e non esaustivo (LNP, LND, FIGC e tutte le sue componenti e gli organi di vigilanza e giustizia sportiva), con l'AIA e i suoi tesserati, o con i soggetti da essi designati, è vietato dare, offrire o promettere denaro o altre utilità, quali servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, o esercitare pressioni indebite al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte. Nei rapporti con i suddetti organi o con i soggetti da essi incaricati, la Società non deve farsi rappresentare da soggetti terzi quando possano sorgere conflitti di interesse.



RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA E CON GLI ORGANI DELLA GIUSTIZIA SPORTIVA

È vietato esercitare qualsiasi forma di influenza sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria o agli organi della Giustizia Sportiva al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false. È vietato aiutare chiunque abbia commesso un atto penalmente rilevante o un atto rilevante nell'ambito della Giustizia Sportiva a eludere le indagini dell'autorità o a evitare di essere perquisito dalla stessa. È vietato fornire o richiedere informazioni a terzi su fatti oggetto di procedimenti giudiziari o disciplinari che coinvolgono la Società.

RAPPORTI CON GLI ALTRI OPERATORI DEL SETTORE CALCISTICO

Milano Women si astiene dall'assumere qualunque iniziativa nei confronti di altri operatori del settore, tesserati e non, siano essi calciatrici/calciatori, tecniche/tecnici, agenti o procuratrici/procuratori, ecc., avente ad oggetto la sottoscrizione di accordi, la corresponsione di compensi o altri benefici per la compravendita di giocatrici o giocatori, in violazione delle disposizioni e dei regolamenti sportivi vigenti o in deroga ai principi di "Fair Play", impegnandosi ad operare, per proprio conto, unicamente con soggetti qualificati.

RAPPORTI CON LA STAMPA E ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA

La Società si rivolge alla stampa e ai mass media esclusivamente attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali delegate, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, secondo la politica di comunicazione definita dalla Società. I Destinatari sono tenuti a non fornire informazioni agli organi di informazione senza una specifica e preventiva autorizzazione da parte delle funzioni competenti. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno devono essere accurate, veritiere, complete, trasparenti, coerenti tra loro e non contrarie ai principi enunciati.

LOTTA AL DOPING

Milano Women si adopera per la salvaguardia della salute delle giocatrici e per la correttezza delle competizioni sportive, affinché i Destinatari si attengano alle norme dettate in materia di lotta al doping ed al divieto d'uso di sostanze non consentite.

MILANO WOMEN FC



MILANO WOMEN FC

REGISTRAZIONI, SCRITTURE CONTABILI E REATI IN MATERIA SOCIETARIA

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare ex post il processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione. Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale per poter procedere in qualsiasi momento a verifiche che confermino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Le registrazioni contabili devono essere tenute in modo accurato, completo e tempestivo secondo le procedure contabili aziendali, al fine di fornire una rappresentazione fedele della situazione finanziaria/attività della gestione.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle registrazioni contabili devono garantire la massima collaborazione, completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni. Le registrazioni contabili si riferiscono a tutta la documentazione che rappresenta numericamente i fatti di gestione, comprese le note interne di rimborso spese.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e dalle normative speciali applicabili alle società calcistiche devono essere redatti con chiarezza e rappresentare fedelmente la situazione patrimoniale e finanziaria della società. Le relazioni, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti individuati dalla legge in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto della normativa vigente. È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, mediante l'occultamento di documenti o altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di verifica legale legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione. È vietato attuare comportamenti simulati o comunque fraudolenti finalizzati alla determinazione della maggioranza in assemblea. È altresì vietato riferire alle autorità pubbliche di vigilanza fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero omettere la rappresentazione di fatti che si ha l'obbligo di comunicare.

Questo principio deve essere osservato anche in relazione alle informazioni riguardanti i beni di proprietà o amministrati per conto di terzi. È comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e delle autorità di vigilanza sportiva nell'ambito di ispezioni e/o accertamenti.

È vietato, anche con comportamenti dissimulati, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di effettuarli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale. È vietato distribuire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato ridurre il capitale sociale, procedere a fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori. È vietato formare o aumentare fittiziamente il capitale delle società, mediante attribuzione di azioni o quote per un importo inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della società in caso di trasformazione. È vietata qualsiasi operazione che possa arrecare danno ai soci o ai creditori.

RAPPORTI CON PARTNER E FORNITORI

La selezione dei partner contrattuali e commerciali è improntata a principi di prudenza e di corretta identificazione, al fine di evitare di instaurare rapporti d'affari con soggetti direttamente o indirettamente coinvolti in attività illecite quali terrorismo, traffico di esseri umani, traffico di armi e di droga, sfruttamento e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, riciclaggio di denaro.

A tal fine, prima di concludere qualsiasi tipo di accordo o transazione, la Società raccoglierà tutte le informazioni necessarie per una corretta e veritiera identificazione delle proprie controparti e/o dei soggetti a cui esse sono legate, riservandosi di interrompere le trattative o di recedere dai rapporti instaurati qualora vi siano elementi che indichino o facciano ragionevolmente sospettare un coinvolgimento con le suddette attività illecite. Anche la scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle funzioni aziendali preposte sulla base di valutazioni oggettive di competitività, qualità, economicità, prezzo e integrità. La Società si riserva inoltre il diritto contrattuale di adottare ogni misura idonea (inclusa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgimento di attività per conto della Società, violi norme di legge o il Codice.

MILANO WOMEN FC

CONTRIBUTIONS AND PATRONAGES

La Società può aderire alle richieste di contributo limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza scopo di lucro regolarmente costituiti, che abbiano un elevato valore culturale o benefico. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare temi sociali, ambientali, sportivi, di intrattenimento e artistici, sono destinate solo a eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali la Società possa collaborare all'ideazione, garantendone originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, La Società presta particolare attenzione a eventuali conflitti di interesse di natura personale o aziendale (ad esempio, rapporti con i soggetti coinvolti o legami con organizzazioni che possono, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo le attività della Società).



**MILANO
WOMEN**
FC 2025

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La Società si impegna ad assumere personale con regolare contratto di lavoro, in linea con le figure professionali delle diverse aree aziendali e nel rispetto delle normative federali vigenti e dei principi del Codice civile e dello Statuto dei Lavoratori. Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di pagamento sottobanco.

La Società si impegna, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con persone prive di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività volta a favorire l'ingresso illegale di clandestini nel territorio dello Stato.

In particolare, ai membri è vietato attuare qualsiasi condotta finalizzata all'ingresso illegale dei propri familiari, al di fuori delle ipotesi di ricongiungimento familiare, espressamente disciplinate dall'art. 29 D.Lgs. 286/1998.

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ogni dipendente, collaboratore e socio riceve informazioni accurate in merito a:

- le caratteristiche della funzione e dei compiti da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come disciplinato dal contratto di lavoro applicabile ai dipendenti, nonché dai regolamenti federali per i Soci della Società;
- regole e procedure da adottare per garantire che il lavoro sia svolto in un ambiente sicuro e salubre.

I contenuti del presente Codice etico saranno esplicitamente illustrati e resi noti al momento dell'assunzione.

Nella gestione del personale, la Società si impegna, in ogni caso, a:

offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità fisiche o mentali, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;

garantire un trattamento equo e meritocratico; assicurare la tutela della privacy dei dipendenti e il loro diritto a lavorare senza influenze indebite.

La Società si impegna inoltre a:

- rispettare i diritti umani fondamentali;
- prevenire lo sfruttamento dei minori.

La Società esige che nei rapporti di lavoro interni ed esterni nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, sfruttamento di una situazione di inferiorità fisica o mentale o di una situazione di necessità.

La Società disapprova qualsiasi forma di molestia, comprese le molestie sessuali. In particolare, è vietato qualsiasi comportamento che possa costituire violenza psicologica e/o persecuzione psicologica finalizzata ad offendere la personalità, la dignità e l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nonché a metterne in pericolo l'occupazione o a degradare l'ambiente di lavoro (mobbing).



**MILANO
WOMEN
FC 2025**

PROTEZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La Società si impegna a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in conformità alle disposizioni di legge vigenti e nel rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Analogo impegno è richiesto a terzi laddove, per lo svolgimento delle attività della Società, sia necessario utilizzare strutture o supporti logistici di proprietà o gestiti da terzi. La Società si adopera per promuovere una cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

È dovere di ogni dipendente e collaboratore seguire le istruzioni ricevute e rispettare le misure preventive e le procedure di sicurezza, evitando di adottare comportamenti imprudenti o negligenti che espongano sé stessi o altri a rischi inutili o al pericolo di subire danni alla salute o all'integrità fisica.

RAPPORTI CON LE/I TIFOSE/I

Milano Women promuove un tifo leale e responsabile. In generale, si impiega ogni sforzo e strumento a disposizione al fine di assicurare che il centro sportivo rappresenti luogo sicuro in occasione degli eventi in esso organizzati dalla Società.

Milano Women si astiene in ogni caso dal contribuire, con interventi finanziari o altre agevolazioni illecite, alla costituzione o al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi.

MILANO WOMEN FC

UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Utilizzo dei beni aziendali

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni dipendente, collaboratore e Socio è tenuto a operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative stabilite per il loro utilizzo, documentandone accuratamente l'impiego. In particolare, ogni dipendente, collaboratore e Socio deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidati;
- evitare usi impropri dei beni aziendali che potrebbero causare danni o ridurre l'efficienza, o essere contrari agli interessi della Società;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi estranei alle proprie mansioni e al proprio lavoro. Ogni dipendente, collaboratore e Socio è responsabile della tutela delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali eventi dannosi per la Società.

L'utilizzo di strumenti informatici e telematici deve rispettare i principi di correttezza ed essere effettuato in modo da salvaguardare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi.

In particolare, è espressamente vietato:

- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico;
- intercettare, impedire o interrompere fraudolentemente, anche mediante l'installazione di apparecchiature, comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o tra più sistemi, o diffondere il contenuto di tali comunicazioni al pubblico con qualsiasi mezzo di informazione;
- distruggere, danneggiare o rendere inutilizzabili sistemi informatici o telematici, o programmi, informazioni o dati della Società o di altri, o anche mettere in pericolo l'integrità di quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità;
- detenere, utilizzare o comunicare abusivamente codici, password o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico; installare e/o diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici con lo scopo o l'effetto di danneggiare un sistema informatico o telematico, ovvero i dati o i programmi in esso contenuti;
- produrre e/o trasmettere documenti elettronici falsi e/o alterati o contenenti dati falsi e/o alterati.

La Società adotta misure per assicurare che l'accesso ai sistemi telematici e informatici e ai dati in essi contenuti sia conforme alla normativa vigente e garantisce la riservatezza delle informazioni, assicurando che il loro trattamento sia effettuato da soggetti espressamente autorizzati a tal fine.



DIVIETO DI DETENZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO

È severamente vietato detenere, su supporti informatici o cartacei, all'interno dei locali della Società, dei suoi magazzini, delle aree ad essa collegate, o in qualsiasi altro luogo riconducibile alla Società, o divulgare attraverso il sito web della Società o le pubblicazioni da essa gestite o promosse, materiale pornografico o immagini virtuali realizzate con immagini di minori di anni diciotto.

Le immagini virtuali si riferiscono a immagini create con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire reali situazioni irreali.

CONTRAFFAZIONE DI BANCONOTE, MONETE, CARTE DI CREDITO PUBBLICHE, VALORI BOLLATI E CARTA FILIGRANATA

Milano Women si adopera per la salvaguardia della salute delle giocatrici e per la correttezza delle competizioni sportive, affinché i Destinatari si attengano alle norme dettate in materia di lotta al doping ed al divieto d'uso di sostanze non consentite.

GESTIONE DI DENARO, BENI O ALTRI OGGETTI DI VALORE

È vietato acquistare, ricevere, occultare o interferire in qualsiasi modo con l'acquisto, la ricezione o l'occultamento di denaro o oggetti provenienti da un reato. È altresì vietato trasferire o sostituire denaro, beni o altri oggetti di valore provenienti da delitto non colposo o compiere altre operazioni ad essi relative che ostacolino l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Infine, è vietato utilizzare denaro, beni o altri valori provenienti da reato in attività economiche o finanziarie.

A tal fine, tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori sono tenuti a prestare la massima attenzione e prudenza, evitando di entrare in contatto con beni o altri oggetti di valore che, per la loro natura o per le particolari condizioni in cui si trovano o vengono negoziati, possano destare il sospetto di avere un'origine illecita.

REATI ASSOCIATIVI

È vietato associarsi in Italia o all'estero allo scopo di commettere uno o più reati della stessa o diversa natura.

MILANO WOMEN FC

SANZIONI E CONTROLLI

Chiunque venga a conoscenza o abbia il ragionevole sospetto di violazioni o elusioni dei principi contenuti nel presente Codice deve segnalarlo a info@milanowomen.it.

I principi espressi nel presente Codice Etico sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro all'interno della Società: pertanto, eventuali violazioni del Codice comporteranno sanzioni nei confronti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci della Società.

L'osservanza del presente Codice è di fondamentale importanza per la Società; la sua violazione, anche da parte di terzi legati alla Società da rapporti di collaborazione, consulenza, appalto, servizio o fornitura, costituisce un grave inadempimento e può portare alla risoluzione del rapporto stesso.

Dal punto di vista del controllo, La Società assicura un'organizzazione interna del lavoro che garantisce:

- un adeguato livello di segregazione delle responsabilità, in modo che l'attuazione di ciascun processo richieda il supporto congiunto di diverse funzioni aziendali;
- tutte le azioni e le operazioni della Società sono adeguatamente documentate e i processi decisionali, autorizzativi ed esecutivi sono verificabili;
- ogni operazione è supportata da un'adeguata documentazione che consenta di verificare in ogni momento le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e di identificare i soggetti che l'hanno autorizzata, effettuata, registrata e verificata;
- tutta la documentazione interna sia conservata in modo accurato, completo e tempestivo secondo le procedure aziendali.



**MILANO
WOMEN
FC 2025**

ENTRATA IN VIGORE, EFFICACIA, AGGIORNAMENTO E MODIFICHE

Il presente Codice di condotta e Codice etico è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni al presente Codice Etico devono essere approvati dal Consiglio Direttivo della Società.

Una copia del presente Codice Etico è consegnata a tutti i Destinatari ed è disponibile per la consultazione in formato elettronico sul portale aziendale, nonché in formato cartaceo presso gli uffici della Società.



**MILANO
WOMEN
FC 2025**