



Codice Etico

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 21 maggio 2012



INDICE

| | |
|--|-----------|
| DEFINIZIONI..... | 3 |
| 1. PREMESSA | 4 |
| 1.1 Lo scopo della L.N.D..... | 5 |
| 1.2 Impegno verso i portatori di interesse..... | 6 |
| 1.3 Comportamenti non etici..... | 6 |
| 1.4 Obiettivi del Codice Etico..... | 6 |
| 1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico | 6 |
| 2. PRINCIPI GENERALI..... | 8 |
| 2.1 Rispetto della persona | 8 |
| 2.2 Sostenibilità ambientale | 9 |
| 2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro..... | 9 |
| 2.4 Equità e imparzialità | 9 |
| 2.5 Legalità/Onestà | 10 |
| 2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti..... | 10 |
| 2.7 Trasparenza | 10 |
| 2.8 Riservatezza | 11 |
| 3. CRITERI DI CONDOTTA | 12 |
| 3.1 Criteri di condotta delle risorse umane | 12 |
| 3.2 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni..... | 16 |
| 3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori | 18 |
| 3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti | 19 |
| 3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni..... | 20 |
| 4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO..... | 21 |



DEFINIZIONI

- “Codice Etico” o “Codice”: insieme di principi e di regole generali che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche che devono rispettare tutti coloro che operano presso la Lega Nazionale Dilettanti;
- “CCNL”: Contratto/i Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato/i dalla Lega Nazionale Dilettanti;
- “Dipendenti”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Lega Nazionale Dilettanti, ivi compresi i dirigenti;
- “Collaboratori”: o soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Lega Nazionale Dilettanti in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- “d.lgs.231/2001” o il “Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.



1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1 dello Statuto la Lega Nazionale Dilettanti (di seguito “L.N.D.”) associa in forma privatistica, senza fine di lucro, le società e le associazioni sportive affiliate alla Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito F.I.G.C.) che partecipano ai Campionati di calcio dilettanti nazionali, regionali e provinciali avvalendosi esclusivamente delle prestazioni di calciatori non professionisti.

Nel comma 3 dello stesso articolo, inoltre, la L.N.D. è definita quale associazione di società e associazioni sportive affiliate alla F.I.G.C. che esplica le competenze demandatele dallo Statuto della stessa F.I.G.C., ispirandosi e attenendosi al principio di leale collaborazione con le altre Componenti della Federazione e conformandosi ai principi dell'ordinamento sportivo e alle norme e direttive del Comitato Internazionale Olimpico, del Comitato Olimpico Nazionale Italiano, degli organismi calcistici internazionali e della F.I.G.C.

La stessa aspira a mantenere il rapporto di fiducia con tutti i soggetti che contribuiscono al raggiungimento della sua missione ed intende operare nel pieno rispetto della legge e dei principi di chiarezza e trasparenza oltre che prevenire il rischio di comportamenti non etici. In particolare, la convinzione di agire a vantaggio della L.N.D. non giustifica assolutamente l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

Il presente Codice Etico fornisce i principi e le regole generali alle quali la L.N.D. si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività nonché le linee guida da seguire nel recepimento del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della L.N.D. rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento dei propri scopi istituzionali (associati, clienti-utenti, fornitori, Dipendenti, Collaboratori, istituzioni, collettività). Il Codice fissa, inoltre, standard di riferimento e norme di condotta che devono avvalorare i processi decisionali ed orientare i comportamenti della L.N.D.

Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore, è tenuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della L.N.D. presso terzi, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.



La L.N.D. si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti ed alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della L.N.D. può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

1.1 Lo scopo della L.N.D.

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, la L.N.D. coordina, indirizza e sviluppa l'attività sportiva calcistica delle società ed associazioni sportive ad essa associate e promuove gli eventi agonistici da essa indetti e/o direttamente organizzati. Per il raggiungimento dei propri obiettivi, inoltre, la L.N.D.:

- a) concorre alla regolamentazione e allo sviluppo dell'attività calcistica dilettantistica;
- b) emana norme generali nelle materie di competenza, in armonia con le direttive del C.O.N.I. e della F.I.G.C.;
- c) rappresenta le società associate nei rapporti con la F.I.G.C., con le altre Leghe, con i Settori e con i terzi, nonché ai fini della tutela di ogni interesse collettivo di natura patrimoniale e non;
- d) stabilisce la propria articolazione operativa ed organizzativa, nonché quella dei Comitati, delle Divisioni, dei Dipartimenti e delle Delegazioni Provinciali, Distrettuali e Zonali;
- e) disciplina e coordina l'organizzazione dell'attività agonistica demandata dalla F.I.G.C. ed indice i Campionati di competenza;
- f) compie ogni attività strumentale alla realizzazione dei propri fini, compresa ogni operazione patrimoniale, economica e finanziaria, ed assume ogni altra iniziativa necessaria od opportuna nell'interesse delle società associate;
- g) promuove, organizza e gestisce, attraverso la sua articolazione operativa e organizzativa, anche tramite i Comitati e le Divisioni, attività di formazione dei Dirigenti di società associate alla L.N.D. che a vario titolo prestano la loro opera all'interno della struttura;
- h) svolge ogni altra funzione attribuita dalla F.I.G.C.



1.2 Impegno verso i portatori di interesse

La L.N.D. aspira a mantenere e sviluppare rapporti etici positivi con i suoi portatori di interesse ovvero quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni che godono di qualsivoglia legittimo interesse o diritto. Sono portatori di interesse i Dipendenti, i Collaboratori, le imprese associate, i fornitori e la collettività in generale.

1.3 Comportamenti non etici

Nella conduzione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia fra la L.N.D. e i suoi portatori di interesse. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti della L.N.D. i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con le stesse, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la L.N.D.

I comportamenti non etici sono tali sia nella misura in cui violano normative di legge, sia in quanto contrari a regolamenti e procedure interne della L.N.D.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la L.N.D. e può comportare azioni disciplinari e di risarcimento del danno, nel rispetto, per i lavoratori Dipendenti, dei contratti collettivi di lavoro applicabili.

1.4 Obiettivi del Codice Etico

Il Codice Etico ha l'obiettivo di indirizzare tutte le attività della L.N.D. verso criteri di rispetto della legge, lealtà, correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni, al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento volti alla soddisfazione delle esigenze dei portatori di interesse e al consolidamento di una positiva reputazione. Lo spirito del presente Codice deve guidare l'interpretazione di tutte le norme che regolamentano l'azione della L.N.D.

1.5 Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti gli amministratori, i membri del Collegio dei Revisori, i Dipendenti e i Collaboratori esterni della L.N.D.



Tutti i portatori di interesse della L.N.D. possono segnalare, verbalmente o per iscritto, eventuali inosservanze e ogni violazione del presente Codice. Le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, tramite posta ordinaria o via e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@lnd.it.

Le segnalazioni rappresentano un obbligo e un dovere per gli amministratori, i Dipendenti, le società associate, i membri del Collegio dei Revisori ed i Collaboratori esterni. L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve, inoltre, essere considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti, ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile, nonché per i Collaboratori della L.N.D. con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della normativa o del Codice Etico che, se confermata, viene comunicata ai vertici della L.N.D. per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

La L.N.D. tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantengono riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza adotterà tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice e il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.



2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi generali e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi istituzionali, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine della L.N.D.

Gli amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori esterni della L.N.D. sono tenuti, nei rapporti con terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti interni e improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali nonché nelle sponsorizzazioni sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e alle linee guida del presente Codice Etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per la L.N.D.

Non sono ammessi la dazione e il ricevimento di alcuna regalia da parte di amministratori, Dipendenti e Collaboratori, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sè o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla L.N.D.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani o esteri ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sè, ad altri o alla L.N.D. un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne non solo le regalie promesse o offerte ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

La L.N.D. condanna i comportamenti sopra riportati in quanto non consentiti dalla legge e dal Codice Etico.

2.1 Rispetto della persona

La L.N.D. si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le donne e gli uomini con cui si relaziona. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri Collaboratori (siano essi Dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti, la trasparenza nei confronti delle imprese associate, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la Pubblica



Amministrazione, la partecipazione attiva allo sviluppo della vita sociale e culturale della collettività.

Non sono tollerate, e sono anzi sanzionate le richieste, accompagnate da minacce, violenze, favori o promesse, volte ad indurre amministratori, Dipendenti e Collaboratori ad agire contro la legge ed il Codice Etico.

2.2 Sostenibilità ambientale

La L.N.D. adotta un modello di gestione orientato a garantire e promuovere comportamenti sociali ed ecologici sostenibili e, a tal fine, si impegna al rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia ambientale con particolare riferimento al trattamento dei rifiuti tossici prodotti negli uffici (es. neon, pile esaurite, toner per stampanti).

2.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La L.N.D. si impegna al rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ad ogni suo eventuale aggiornamento.

La L.N.D. garantisce ai suoi Dipendenti, Collaboratori e utenti, nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali e durante lo svolgimento di eventi, un ambiente sicuro e confortevole. In particolare, si impegna ad ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dagli altri specifici atti normativi in materia.

2.4 Equità e imparzialità

Nei rapporti con i portatori di interesse, nei contatti con la collettività e la Pubblica Amministrazione, nelle comunicazioni agli associati, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e gestione dei fornitori, la L.N.D. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose dei suoi interlocutori.

La L.N.D. si impegna, in sintesi, ad operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.



2.5 Legalità/Onestà

La L.N.D., nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

La L.N.D. è costantemente impegnata a rispettare tutte le prescrizioni normative e a sviluppare programmi e procedure che ne garantiscano l'applicazione e il controllo.

Nell'ambito della loro attività professionale, gli amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori esterni della L.N.D. sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. La violazione della legge non può in nessun caso e per nessuna ragione costituire un mezzo per conseguire un vantaggio o un interesse proprio o per la L.N.D.

2.6 Valore dei Collaboratori/Dipendenti

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle professionalità di ciascuno di essi.

I Collaboratori ed i Dipendenti della L.N.D. sono ritenuti un fattore indispensabile per il successo della stessa. Per tale motivo la L.N.D. si impegna a promuovere il valore e il contributo dei Dipendenti e dei Collaboratori al fine di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio delle conoscenze possedute.

Pertanto, promuove il miglioramento costante dell'efficacia e dell'efficienza delle attività poste in essere. Inoltre, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la L.N.D. 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 Dipendente e del Collaboratore.

2.7 Trasparenza

Gli amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori della L.N.D. si impegnano a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (ad esempio la Pubblica Amministrazione) sia all'interno. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice e di norma fornite tramite comunicazione scritta.



2.8 Riservatezza

La L.N.D. assicura la riservatezza dei dati personali, con particolare attenzione per i dati sensibili, in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente (Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003).

Agli amministratori, Dipendenti, Collaboratori esterni è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.



3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Criteri di condotta delle risorse umane

Ambiente di lavoro

I Collaboratori sono presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze della L.N.D. e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i Dipendenti di qualsiasi livello nell'ambito della L.N.D.

A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare comportamenti che possano cagionare un danno alla salute dei Dipendenti e dei Collaboratori.

L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

Principi deontologici

La L.N.D.:

- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri Dipendenti e Collaboratori esterni;
- vieta espressamente pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo;



- richiede ai responsabili di unità organizzative ed a tutti i Collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali, in materia di doveri dei lavoratori, ai Dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la L.N.D. si muove, richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni Dipendente:

- orienta il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e Collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- svolge la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, con il più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui la L.N.D. richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività, in particolare, con riferimento al rispetto della normativa sulla privacy.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni Dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta:

- qualunque violazione, realizzata in ambito L.N.D., di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.



Affidabilità nella gestione delle informazioni

Il personale della L.N.D, nello svolgimento del proprio lavoro e nell'ambito delle proprie responsabilità, è tenuto a registrare ed elaborare dati e informazioni in modo completo, corretto, adeguato e tempestivo. Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie della L.N.D. devono attenersi a questi principi.

Coloro cui compete la gestione delle registrazioni contabili e delle informazioni economiche e finanziarie sono tenuti a collaborare con il Centro Elaborazione Dati (CED) e con le strutture della L.N.D. competenti, per la corretta applicazione delle procedure di sicurezza informatica a garanzia dell'integrità dei dati.

Sono vietati ai Dipendenti:

- lo sfruttamento del nome e della reputazione della L.N.D. a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della stessa e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine e la reputazione della L.N.D.;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti la L.N.D.

Conflitti di interesse e dovere di lealtà e non concorrenza

I Dipendenti si astengono dall'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la L.N.D.

A titolo non esaustivo, esiste un conflitto di interesse, reale o potenziale, quando:

- una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della L.N.D. e della sua controllata o in violazione di norme applicabili;
- si effettua un'attività "distante" dalla mission della L.N.D.;
- si effettua un'attività che interferisce nelle decisioni della L.N.D.;



- si strumentalizza la propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti rispetto a quelli della L.N.D.

Tutti i casi che possono causare un conflitto di interessi, anche potenziale, devono essere messi a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ed avere l'approvazione del Presidente della L.N.D.

Utilizzo dei beni della L.N.D.

I Dipendenti e i Collaboratori devono garantire il corretto utilizzo dei beni della L.N.D., adoperandosi affinché questi siano utilizzati per giusti fini da personale debitamente autorizzato.

Conformemente alla normativa in vigore, i Dipendenti e i Collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, della L.N.D. da utilizzi non autorizzati, abuso di fiducia, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

Doni e altre forme di omaggi

Ai Dipendenti e Collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore o comunque tale da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I Dipendenti e Collaboratori, che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi. Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denaro o facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi nazionali o internazionali, conferenze, conventions, manifestazioni sportive, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei Dipendenti e Collaboratori o ai soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il Dipendente.

Rapporti gerarchici



Il comportamento dei responsabili di ogni ufficio/segreteria si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri Collaboratori.

I responsabili degli uffici/segreterie instaurano con i propri Collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla L.N.D.

La motivazione dei Dipendenti e la diffusione dei valori della L.N.D., in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al Dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività della L.N.D. da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri Collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della L.N.D.

I Responsabili degli uffici/segreterie sono chiamati a favorire un approccio positivo alla cultura del controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza che si intende promuovere presso tutti i propri Dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza della attività. E' pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, soprattutto mediante il puntuale rispetto delle procedure interne in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

3.2 Criteri di condotta nei rapporti con le Istituzioni

La L.N.D., coerentemente con la propria mission, condivide anche con le istituzioni nazionali ed internazionali e con gli enti locali gli obiettivi e le responsabilità delle proprie attività.



I rapporti nei confronti delle istituzioni sono volti a favorirne il coinvolgimento nei confronti delle proprie iniziative.

La L.N.D. intrattiene le necessarie relazioni con le Pubbliche Autorità, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge ed inoltre mantiene rapporti con le stesse ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

A ciascuno dei Dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il Dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nei rapporti con pubblici funzionari con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il Dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul Dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della L.N.D.

Nei rapporti con le istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, Dipendenti o Collaboratori esterni della L.N.D. verso i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority, Ministeri ed enti locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio o altrui.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore o comunque di valore tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dai soggetti competenti e documentate in modo adeguato.



3.3 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai Dipendenti della L.N.D. di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della L.N.D., nonché della sua integrità e solidità.

La L.N.D. è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i propri fornitori e Collaboratori esterni. E' peraltro fatto obbligo ai Dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure più opportune.

La condotta nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nella L.N.D., in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, Dipendenti o Collaboratori esterni verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o della L.N.D.

I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole interne dettate da appositi regolamenti. Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, la L.N.D. si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.



Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio. Nei rapporti con fornitori gli amministratori ed i Dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico. Grava sul Dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della L.N.D.

3.4 Criteri di condotta nei rapporti con altri interlocutori rilevanti

Rapporti con organizzazioni politiche, organizzazioni sindacali

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, la L.N.D. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I Dipendenti e Collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente in nome della L.N.D. partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Nei confronti di altre organizzazioni (ad esempio sindacati, organizzazioni di categoria, etc.) Dipendente e Collaboratore non deve promettere o versare somme o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della L.N.D.



Rapporti con la collettività

La L.N.D., coerentemente con la propria mission, è consapevole dell'influenza che le proprie attività producono sulla vita sociale e culturale della collettività. Si impegna, dunque, a massimizzare il valore fornito alla collettività, mediante l'organizzazione di eventi di carattere sportivo e culturale in linea con le istanze della stessa collettività.

Rapporti con i media

La L.N.D., riconoscendo ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni, si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno siano chiare, veritiere, corrette, non ambigue e conformi alle proprie politiche e strategie.

Si impegna a informare costantemente tutti i portatori di interesse, direttamente o indirettamente, sulla propria attività e sui possibili effetti per la collettività. Per la delicatezza del compito, l'attività di comunicazione è riservata alle funzioni interne della L.N.D. preposte.

3.5 Criteri di condotta nella gestione delle informazioni

I Dipendenti e Collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico la L.N.D. ma fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività della stessa.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituirà grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni e alle attività della L.N.D.

Le informazioni dovranno essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.



La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del responsabile, nel rispetto delle procedure interne.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della L.N.D., nonché delle informazioni e dei dati, dei quali i Dipendenti vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa della L.N.D.

Le evidenze contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione (il Collegio dei Revisori ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di sua competenza).

Tutti i Dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

4. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

La L.N.D. ha costituito l'Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e del Modello, coerentemente con il Codice stesso. Ciascuna ufficio/segreteria della L.N.D. è comunque responsabile dell'applicazione del Codice nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:



- esprimere pareri indipendenti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni della L.N.D. e delle presunte violazioni del Codice Etico;
- verificare l'applicazione del Codice Etico attraverso un'opportuna attività di monitoraggio;
- monitorare le iniziative per la diffusione e comprensione del Codice Etico.

La L.N.D., mediante la predisposizione di un programma delle attività di comunicazione, provvede ad informare tutti i Dipendenti e i Collaboratori esterni sulle disposizioni e sulle modalità di applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede alla diffusione del Codice presso tali soggetti, all'interpretazione e al chiarimento dei principi e delle disposizioni in esso contenute, alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice, all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (es. struttura organizzativa, settore, mercato, riferimenti normativi).