



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(In attuazione dei disposti del Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.2001  
e successive modifiche ed integrazioni)

-  
**Allegato 2**

**CODICE ETICO**



## Sommario

1	Principi generali .....	3
1.1	I Destinatari .....	3
1.2	Doveri e responsabilità.....	3
1.3	Conflitto d'interesse .....	4
1.4	Le informazioni aziendali: uso e tutela.....	4
2	Regole di comportamento nell'attività sportiva .....	5
2.1	Lealtà .....	5
2.2	Divieto di scommesse .....	5
2.3	Normativa anti-doping .....	5
3	Rapporti esterni.....	5
3.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	5
3.2	Rapporti con gli organismi federali, nazionali e internazionali o con soggetti da questi incaricati ..	6
3.3	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di Giustizia Sportiva.....	6
3.4	Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa .....	6
3.5	Rapporti con i partner ed i fornitori .....	7
3.6	Rapporti con la tifoseria .....	7
3.7	Gestione degli omaggi .....	8
4	Gestione societaria .....	9
4.1	Rapporti con tesserati, calciatori e operatori del settore calcistico.....	9
4.2	Principi specifici applicabili al settore giovanile .....	9
4.3	Gestione delle risorse umane.....	9
4.4	Divieto di detenzione di materiale pornografico .....	10
4.5	Utilizzo dei beni aziendali .....	11
4.6	Reati associativi .....	11
5	Gestione della contabilità e delle risorse finanziarie .....	12
5.1	Registrazioni, scritture contabili ed illeciti in materia societaria .....	12
5.2	Gestione di denaro, beni o altre utilità .....	13
5.3	Contributi e patronati.....	14
5.4	Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata	14
6	Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.....	14
7	Sanzioni e controlli Sistema disciplinare .....	15
8	Entrata in vigore, efficacia, aggiornamento e modifiche .....	166



# Codice Etico

## 1 Principi generali

Il Codice Etico della F.C. Internazionale Milano S.p.A. (di seguito la “Società”), società per l’esercizio dell’attività calcistica, individua 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 aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori della Società, mirando a raccomandare e promuovere un elevato standard di professionalità nello svolgimento delle prestazioni sportive e di tutte le attività riconducibili alla Società e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

In particolare, valore primario per la Società è l’osservanza dell’etica sportiva, intesa come onestà, lealtà, correttezza e conformità alle leggi.

Questo Codice Etico costituisce parte integrante del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Per l’effetto, l’accettazione del presente Codice Etico costituisce accettazione anche del relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo pubblicato sul sito [www.inter.it](http://www.inter.it).

### 1.1 I Destinatari

Il presente Codice Etico si applica:

- ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Dipendenti della Società, ivi compresi i lavoratori atipici, i giocatori professionisti e tutti i tesserati, ovunque essi operino, sia in Italia che all'estero;
- a collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse e/o per conto della Società ed ai fornitori.;
- alle persone, fisiche o giuridiche, che svolgono attività, opere o servizi nell'interesse e/o per conto della Società, sulla base di contratti di appalto, servizio o fornitura.
- agli sponsor e partner della Società.

È fatto obbligo specifico ai Destinatari di rispettare i principi ivi riportati e la normativa di settore, nello svolgimento dell’attività sportiva e nei rapporti con le associazioni, leghe e federazioni sportive, sia nazionali che estere.

### 1.2 Doveri e responsabilità

Le relazioni lavorative tra i dipendenti 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. Dovrà, altresì, essere garantito il segreto d’ufficio nell’espletamento delle attività di propria competenza.



I responsabili delle singole attività devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta, rispettando e garantendo la dignità dei propri collaboratori e favorendone la crescita professionale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle mansioni espletate da ciascuno e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione d'autorità richiedere prestazioni, favori personali o qualunque altra attività e/o comportamenti che configurino violazione del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

Con specifico riferimento agli sponsor e ai partner, la collaborazione commerciale con la Società obbliga lo sponsor/partner al rispetto di tutte le leggi, regolamenti e disposizioni anche di natura sportiva rilevanti (ivi compresi quelli di FIGC, LNPA, UEFA e FIFA).

### 1.3 Conflitto d'interesse

Nello svolgimento delle funzioni assegnate devono evitarsi situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse.

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 ha, per conto proprio o di terzi, interesse in conflitto con quello della Società, deve darne notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale, e deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione stessa.

I collaboratori della Società devono evitare situazioni che possano creare conflitti di interesse sia reale, sia potenziale tra attività personali e aziendali: trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere in ogni caso rispettati.

Nessun dipendente della Società, inoltre, può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto della Società.

Laddove possano sorgere situazioni di potenziale conflitto, è fatto obbligo di darne comunicazione al proprio superiore al fine della risoluzione della questione.

### 1.4 Le informazioni aziendali: uso e tutela

La riservatezza delle informazioni è un bene che la Società tutela anche attraverso i propri collaboratori.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono obbligati ad assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa.

La società s'impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti od a terzi, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003.

Coloro che venissero a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio dovranno usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno, sia all'esterno dell'azienda.

Particolare rilevanza ed attenzione deve essere posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni inerenti a fatti non di dominio pubblico ed idonee, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari sia di I.M.C. S.r.l. che di altri emittenti, nonché, più in generale, l'andamento di un mercato regolamentato.



In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di insider trading - primario o secondario – o condotte comunque manipolative dei mercati finanziari, anche tramite la diffusione di notizie false o fuorvianti concretamente idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari sia di I.M.C. S.r.l. che di altri emittenti.

## 2 Regole di comportamento nell'attività sportiva

La società promuove una cultura sportiva improntata al Fair Play, al rispetto delle regole e dell'avversario e condanna ogni forma di inganno, violenza fisica o verbale.

Obiettivo della società è porsi come modello di riferimento educativo e formativo per tutti coloro che gravitano direttamente o indirettamente intorno al mondo del calcio, secondo alcuni principi etico-comportamentali di riferimento di seguito descritti.

### 2.1 Lealtà

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

### 2.2 Divieto di scommesse

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

### 2.3 Normativa antidoping

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

## 3 Rapporti esterni

### 3.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

E' vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi, sia italiani che esteri, finalizzati ad indurre la controparte al compimento di qualsiasi atto contrario, ovvero conforme ai doveri del proprio ufficio.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.



Nel corso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o concessionari di pubblico servizio, i destinatari dovranno astenersi dal sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti e/o impedire o turbare eventuali procedimenti di gara, di concorso o altri procedimenti che prevedano una selezione pubblica comparativa (o il procedimento diretto a stabilirne i contenuti) ovvero allontanarne gli offerenti.

Non è consentito presentare dichiarazioni non veritieri a Organismi pubblici, nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di destinare somme ricevute da Organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali 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.

### 3.2 Rapporti con gli organismi federali, nazionali e internazionali o con soggetti da questi incaricati

Nei rapporti con gli organismi federali a titolo esemplificativo ma non esaustivo (LNP, LND, FIGC e tutte le sue componenti ed organi di vigilanza e giustizia sportiva), l'AIA e i suoi componenti, o con soggetti da questi incaricati, è vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

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

### 3.3 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di Giustizia Sportiva

È fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria o agli organi di Giustizia Sportiva, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

È fatto divieto di alterare o falsificare i documenti richiesti dagli Organi della giustizia sportiva, dalla COVISOC e dagli altri organi di controllo della FIGC, nonché dagli organismi competenti in relazione al rilascio delle licenze UEFA e FIGC, ovvero di fornire informazioni mendaci, reticenti o parziali.

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ovvero rilevante sotto il profilo della Giustizia Sportiva, ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

È vietato dare o richiedere a terzi notizie che riguardano fatti oggetto di procedimenti giudiziari o disciplinari che riguardino la Società.

### 3.4 Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa

La Società si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.



I Destinatari sono tenuti a non fornire informazioni a organi di comunicazione, senza esserne stati specificamente e previamente autorizzati dalle funzioni competenti.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno, dovranno essere accurate, veritieri, complete, trasparenti, tra loro omogenee e non contrarie ai principi enunciati.

In proposito, è fatto divieto ai dirigenti, tesserati e soci mantenere comportamenti o rilasciare dichiarazioni, anche con il mezzo televisivo, radiofonico o nel corso di esternazioni comunque rese agli organi di stampa, direttamente o indirettamente idonee a:

- costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione, ovvero a costituirne apologia;
- riguardanti indagini o procedimenti disciplinari in corso
- esprimere pubblicamente, dichiarazioni<sup>1</sup> giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, società, organismi operanti nell'ambito del CONI, della FIGC, dell'UEFA o della FIFA.

### 3.5 Rapporti con i partner ed i fornitori

La selezione dei partner contrattuali e commerciali è ispirata ai principi di prudenza e corretta identificazione, onde evitare l'instaurazione di rapporti d'affari con soggetti che risultino direttamente o indirettamente implicati in attività illecite, quali terrorismo, tratta di esseri umani, traffico di armi e stupefacenti, sfruttamento e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, riciclaggio di denaro e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, ivi incluso il reato di trasferimento fraudolento di valori.

A tal fine, prima di concludere qualsiasi tipo di accordo o transazione, la Società assumerà tutte le informazioni che appaiano necessarie per una corretta e veritiera identificazione delle proprie controparti e/o dei soggetti cui le stesse siano comunque riconducibili, riservandosi il diritto di interrompere le trattative o recedere dai rapporti già instaurati ove risultino elementi tali da comprovare o fare ragionevolmente sospettare che si tratti di uno dei soggetti indicati nel comma che precede.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono inoltre effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità. La Società provvede inoltre altresì a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto della società, violi le norme di legge o del Codice.

### 3.6 Rapporti con la tifoseria

Nei rapporti con la tifoseria, la Società si impegna a promuovere un tifo leale e responsabile. La Società, consapevole dell'importanza dei propri sostenitori, agisce in modo da rendere positiva la loro esperienza.

Allo stesso tempo, la Società ritiene che il ruolo dei tifosi debba essere nettamente separato dalla gestione della Società stessa. Per tale motivo, è fatto tassativo divieto di contribuire, con supporti finanziari o con altre utilità di qualunque tipologia, alla costituzione ed al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi, e comunque di intrattenere qualsiasi rapporto che, direttamente o indirettamente, possa comportare un vantaggio economico o qualsivoglia utilità a favore dei suddetti gruppi o di loro esponenti.

---

<sup>1</sup> La dichiarazione è considerata pubblica quando è resa in pubblico ovvero quando per i destinatari, il mezzo o le modalità della comunicazione, è destinata ad essere conosciuta o può essere conosciuta da più persone.



Si applica, nei rapporti con gli esponenti di gruppi di sostenitori, l'art. 25 co. 10 del CGS in base al quale ai tesserati è fatto divieto di avere rapporti con esponenti di gruppi o gruppi di tifosi o sostenitori che non facciano parte di associazioni dotate di convenzioni, validate dalla Federazione, con la Società e autorizzati dal delegato della società ai rapporti con la tifoseria (SLO). In ogni caso, detti rapporti devono limitarsi alla promozione dell'immagine della Società e al perseguitamento dei suoi obiettivi, anche solidaristici.

Al di fuori delle disposizioni di cui sopra, sono consentite, nei rapporti con singoli tifosi o gruppi di tifosi, le ordinarie manifestazioni di condivisione sportiva in occasione degli impegni agonistici e degli allenamenti, anche nel segno di una corretta disponibilità dei tesserati nei confronti della tifoseria.

All'occorrenza, al fine di supportare i tesserati nella corretta valutazione di ogni rapporto con la tifoseria, il delegato della società ai rapporti con la tifoseria (SLO) è a disposizione per fornire le più corrette indicazioni di comportamento.

Resta fermo che durante le gare o in situazioni collegate allo svolgimento della loro attività, ai tesserati è fatto tassativo divieto di avere interlocuzioni con i sostenitori o di sottostare a manifestazioni e comportamenti degli stessi che costituiscano forme di intimidazione, o che determinino offesa, denigrazione, insulto per la persona o comunque violino la dignità umana.

È inibita qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, etnia, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o, comunque, inneggiante a comportamenti violenti o discriminatori.

Qualsiasi tentativo di intimidazione o di condizionamento della condotta del tesserato, di natura economica e non, in qualsiasi modo riconducibile a gruppi, organizzati e non, di tifosi, deve essere tassativamente riferito, senza ritardo, alla Società attraverso il delegato ai rapporti con la tifoseria, al fine di porre immediatamente fine al tentativo in corso, a tutela del tesserato stesso e della Società.

La Società vigila affinché la tifoseria rispetti tutte le norme di comportamento del "Regolamento d'Uso dello Stadio" ove avviene l'incontro (per il proprio campo o il campo neutro), del "Codice di Condotta e regolamentazione" per l'accesso alle manifestazioni calcistiche di F.C. Internazionale Milano S.p.A., che costituiscono parte integrante del contratto di cessione/acquisto del titolo di accesso alle manifestazioni calcistiche e a cui si rimanda per ogni dettaglio, e delle normative emanate dalla FIFA, dalla UEFA, dalla F.I.G.C., dalla Lega Calcio e dall'Autorità di Pubblica Sicurezza.

Ogni violazione del "Regolamento d'uso dello Stadio San Siro" e del "Codice di Condotta e Regolamentazione" della Società comporta l'attuazione del "sistema di gradimento" in forza del quale Inter è titolare del diritto di inibire l'accesso delle persone che pongano in essere tali violazioni.

### 3.7 Gestione degli omaggi

Gli omaggi, sia elargiti che ricevuti, devono essere improntati a criteri di correttezza, trasparenza e liceità.

In particolare, è consentito offrire e ricevere omaggi (oggetti regalo, forme di ospitalità o altre utilità) di modico valore e comunque entro limiti tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad influire sull'indipendenza di giudizio o a trarre vantaggi indebiti.

Qualora un destinatario riceva un omaggio di valore significativo o non trascurabile, è tenuto ad informare il proprio responsabile e a metterlo a disposizione della Società.



Gli omaggi devono essere gestiti conformemente alle disposizioni previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## 4 Gestione societaria

### 4.1 Rapporti con tesserati, calciatori e operatori del settore calcistico

È fatto divieto ai dirigenti della Società, ai soci ed ai tesserati di svolgere qualsiasi attività inerente al trasferimento, la cessione di contratto e il tesseramento di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili. Inoltre, è fatto divieto di avvalersi e/o avere contatti con mediatori, agenti di calciatori o tesserati inibiti o squalificati.

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

### 4.2 Principi specifici applicabili al settore giovanile

Obiettivo della Società è sviluppare un Settore Giovanile che coniughi le esigenze tecniche di un grande club con l'educazione, la crescita e la ricerca della maturità sociale tra i giovanissimi.

In particolare, valore primario per la Società è la promozione dei 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 l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, giocatori e di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile, dei principi, degli obblighi e dei divieti generali sopra riportati e di quelli specifici qui enunciati.

È fatto obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza.

Le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale; non è tollerata nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico.

Si deve evitare di restare soli in luoghi chiusi in compagnia di un singolo bambino o ragazzo.

La guida e l'educazione dei giovani deve essere condotta in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e umani in generale ed il fair play nello sport in particolare.

È richiesto il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani, anche al fine di prevenire le devianze, il doping, l'abuso e lo sfruttamento commerciale.

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

### 4.3 Gestione delle risorse umane

La Società si impegna ad assumere il personale con regolare contratto di lavoro, in linea con le figure professionali delle diverse aree aziendali e in conformità alla normativa federale vigente e ai principi del Codice civile e allo Statuto dei lavoratori.

Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di retribuzione in nero.



La società si impegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito nel territorio dello Stato, di soggetti clandestini. In particolar modo si inibisce ai tesserati qualsivoglia condotta finalizzata all'introduzione illegale dei propri familiari, al di fuori dell'ipotesi di riconciliazione familiare, espressamente normativizzata ex art. 29 D.Lgs. 286/1998.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente, collaboratore e tesserato riceve accurate informazioni relative a: 1) caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; 2) elementi normativi e retributivi, così come regolati dal contratto di lavoro applicabile per i dipendenti, nonché dalla normativa federale per i Tesserati della Società; 3) norme e procedure da adottare al fine di consentire che l'attività lavorativa sia prestata in un ambiente sicuro e salubre.

All'atto dell'assunzione saranno esplicitati e resi conoscibili i contenuti del presente Codice Etico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, nonché i protocolli adottati dalla Società per prevenire la realizzazione di illeciti penali.

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

- offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- assicurare un trattamento equo e meritocratico;
- assicurare la tutela della privacy dei dipendenti ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti.

La Società si impegna, altresì:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- alla prevenzione dello sfruttamento minorile.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità. La Società disapprova qualsiasi forma di molestie anche di carattere sessuale.

In particolare, è vietato qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica dei dipendenti, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo (mobbing).

#### 4.4 Divieto di detenzione di materiale pornografico

È fatto divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla Società riconducibile, ovvero divulgare mediante il sito web della Società o le pubblicazioni curate o promosse dalla Società, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.



#### 4.5 Utilizzo dei beni aziendali

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni dipendente, collaboratore e Tesserato è tenuto ad operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per il relativo utilizzo, documentandone con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni dipendente, collaboratore e Tesserato deve: 1) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati; 2) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda; 3) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro.

Ogni dipendente, collaboratore e Tesserato è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali eventi dannosi per la Società.

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici deve avvenire nel rispetto dei principi di correttezza e 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 fatto espresso divieto di:

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

La Società adotta misure atte ad assicurare che l'accesso ai sistemi telematici ed informatici ed ai dati in essi contenuti avvenga nel rispetto delle normative vigenti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e a far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati.

#### 4.6 Reati associativi

È fatto divieto di associarsi in Italia o all'estero allo scopo di commettere uno o più delitti della stessa o di diversa specie.



## 5 Gestione della contabilità e delle risorse finanziarie

### 5.1 Registrazioni, scritture contabili/fiscali e rispetto della normativa in materia di illeciti societari e fiscali

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare ex post il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili e gli adempimenti fiscali devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità e fiscalità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle scritture contabili e negli adempimenti fiscali devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Per scritture contabili e fiscali si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e dalla normativa speciale applicabile alle società calcistiche devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società.

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione.

È fatto divieto di porre in essere condotte simulate o, altrimenti, fraudolente finalizzate a determinare la maggioranza in assemblea.

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero omettere la rappresentazione di fatti che si ha obbligo di comunicare.

Tale principio va osservato anche in relazione ad informazioni relative a beni posseduti o amministrati per conto di terzi.

È comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e delle autorità ed organi di vigilanza sportiva nell'ambito di verifiche e/o ispezioni.

È vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.



È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

È vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle società, mediante attribuzione di azioni o quote per somma 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 delle società in caso di trasformazione.

È fatto espresso divieto di concorrere nella creazione, ricevere o utilizzare fatture di fornitori di beni e/o servizi o altri documenti per prestazioni inesistenti o diverse da quelle ricevute al fine di ottenere un vantaggio economico per la Società.

È vietato creare anagrafiche fittizie o attuare qualsiasi altro artificio o raggiro per utilizzare fatture o altri documenti di fornitori di beni e/o servizi inesistenti utili alla presentazione di false comunicazioni/dichiarazioni sociali e tributarie.

È vietato predisporre una falsa rappresentazione delle scritture obbligatorie mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

È espressamente vietato occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili e/o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione.

È vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai soci o ai creditori.

Inoltre, è fatto assoluto divieto ai destinatari del Codice che, a qualunque titolo, sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio, registrazioni contabili e gestione degli adempimenti fiscali di partecipare alla predisposizione di dichiarazioni infedeli e/o fraudolenti, attraverso la registrazione di operazioni inesistenti e/o mediante altri artifici o raggiri, e/o all'alienazione simulata o al compimento di altri atti fraudolenti sui beni aziendali idonei a rendere in tutto o in parte inefficace una procedura di riscossione coattiva fiscale o altre misure di prevenzione patrimoniali.

## 5.2 Gestione di denaro, beni o altre utilità

È fatto divieto di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

È fatto, altresì, divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

È vietato acquistare, ricevere od occultare o comunque intromettersi nel fare, acquistare, ricevere od occultare denaro o cose provenienti da delitto ed è altresì vietato creare fondi illeciti tramite frodi fiscali/fatturazioni per operazioni inesistenti.

Al tal fine, a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori:

- è fatto obbligo di utilizzare la massima attenzione e prudenza, evitando di entrare in contatto con beni o altre utilità che, per la loro natura o per le particolari condizioni in cui si trovano o alle quali vengono negoziati, possano fare insorgere il sospetto di avere una provenienza illecita;



- è fatto divieto di commettere, anche solo in concorso, (i) un qualsiasi reato che possa produrre denaro, beni o altre utilità suscettibili di successiva sostituzione, trasferimento o impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative ovvero (ii) un qualsiasi reato che abbia ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

### 5.3 Contributi e patronati

La Società può aderire a richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza fini di lucro, che siano regolarmente costituite, abbiano un elevato valore culturale o benefico.

In proposito, è fatto divieto di contribuire, con interventi finanziari o con altre utilità, alla costituzione e al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri sostenitori, salvo quanto previsto dalla legislazione statale vigente.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte sono destinate solo ad eventi che offrono garanzia di qualità o per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (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).

### 5.4 Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata

È vietato falsificare, mettere in circolazione acquistare o vendere banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio delle società appartenenti alla Società.

Chiunque riceve nello svolgimento della propria attività in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, ha l'obbligo di informare il proprio superiore affinché si provveda alle opportune denunce.

## 6 Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

La società si impegna a garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni di legge e nel rispetto degli adempimenti di cui al d.lgs. n. 81/2008.

Analogo impegno è richiesto ai terzi laddove, per lo svolgimento delle attività della Società, si renda necessario utilizzare strutture o supporti logistici di proprietà o in gestione di terzi.

La Società si adopera affinché sia diffusa la cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

È dovere di ogni dipendente e collaboratore attenersi alle istruzioni ricevute e rispettare le misure preventive e le procedure antinfortunistiche, evitando di adottare comportamenti imprudenti o negligenti che espongano sé stesso o terzi a rischi inutili o al pericolo di subire danni alla salute o all'incolumità fisica.



## 7 Sanzioni e controlli Sistema disciplinare

I principi espressi nel presente Codice Etico sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro all'interno della Società. Eventuali violazioni del Codice Etico daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti di dipendenti, dirigenti, Amministratori e Sindaci della Società, anche alla stregua del sistema disciplinare appositamente adottato dalla Società a norma del D.Lgs. 231/01, parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Per i fornitori il mancato rispetto dei precetti contenuti nel presente Codice potrà comportare la risoluzione del contratto.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei Destinatari, dovrà essere prontamente segnalata al superiore gerarchico, che dovrà informare, tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza.

Sull'osservanza e sul rispetto del presente Codice vigila l'Organismo di Vigilanza della Società, secondo le modalità previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Chiunque abbia notizia o fondato sospetto di violazioni o elusioni dei principi contenuti nel presente Codice o delle procedure definite nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ne farà segnalazione al predetto Organismo di Vigilanza (odv@inter.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 daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti di dipendenti, dirigenti, Amministratori e Sindaci della Società, anche alla stregua del sistema disciplinare definito nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni disciplinari è definito nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo, nel quadro dei principi fissati dalla l. n. 300/1970.

Il rispetto del presente Codice ha importanza essenziale per la Società; la violazione dello stesso anche da parte di terzi legati alla Società da rapporti di collaborazione, consulenza, appalto, servizio o fornitura costituisce pertanto inadempimento grave e potrà comportare la risoluzione del rapporto medesimo.

Sotto il profilo dei controlli, la Società assicura un'organizzazione interna del lavoro tale da garantire che:

- ci sia un adeguato livello di segregazione delle responsabilità, per cui la realizzazione di ogni processo richieda il supporto congiunto di diverse funzioni aziendali;
- tutte le azioni e le operazioni della Società abbiano una registrazione adeguata e sia possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento;
- ogni operazione abbia un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima;
- tutta la documentazione interna sia tenuta in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.



## 8 Entrata in vigore, efficacia, aggiornamento e modifiche

I presente Codice Etico è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 26/03/2024 con efficacia immediata.

Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice Etico deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Copia del presente Codice Etico è consegnata a tutti i Destinatari ed è disponibile per la consultazione in formato elettronico nel portale societario nonché, in formato cartaceo, negli uffici della Società.