




VENEZIA FC

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL
D.LGS. 231/2001**

CODICE ETICO

Versione n. 1/2026

Approvato con delibera del CdA del 28 aprile
2026

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dalla Società Venezia F.C. S.p.A. (di seguito “Venezia FC”).

Il primo fondamentale scopo per la Società è dare ai propri sostenitori le più ampie soddisfazioni sportive. Questa finalità deve essere perseguita promuovendo l’etica sportiva e sapendo conciliare la dimensione professionistica ed economica del calcio con la sua valenza etica e sociale, mantenendo nel tempo uno stile di condotta consono alla propria tradizione nel rispetto dei propri sostenitori e, più in generale, di tutti gli sportivi.

Il raggiungimento degli obiettivi di Venezia FC è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella e per la Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell’assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

In tal senso, Venezia FC ispira la propria attività al rispetto dei principi contenuti nel presente codice etico che rappresenta, tra l’altro, una componente fondamentale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (per brevità, anche “Decreto”).

In questa prospettiva, i principi e i valori del presente codice etico estendono e completano l’ambito applicativo del Modello definendo, in relazione ai processi aziendali sensibili, i comportamenti che devono essere tenuti per prevenire condotte illecite che non trovano puntuale regolamentazione nel Modello stesso.


In considerazione di quanto sopra, qualsiasi condotta che, violando le previsioni del presente codice etico, possa integrare un comportamento penalmente rilevante previsto dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i. (ovvero da altre disposizioni di legge) è da considerarsi vietato e soggetto alle sanzioni espressamente previste nel Codice Disciplinare adottato dalla società.

Infine, Venezia FC aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i suoi “stakeholder”, cioè con quelle categorie di individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell’attività della società stessa.

1. VISIONE E APPLICABILITÀ

1.1 VISIONE E SCOPO

Venezia F.C. intende operare con senso di responsabilità e di integrità morale con l’impegno congiunto di tutte le parti coinvolte dell’Organizzazione ed è consapevole di contribuire con il proprio operato al processo di sviluppo economico e sociale, nel rispetto delle leggi e dei principi etici. Con il presente Codice Etico l’azienda intende definire con chiarezza l’insieme dei valori che l’azienda riconosce, accetta e condivide.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Venezia FC crede nel valore del lavoro, nella tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, nella tutela dell'ambiente e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per raggiungere i propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Ne segue che tutte le sue attività sono improntate all'osservanza della legge e dei regolamenti interni accettati e condivisi, in un quadro di concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dei fornitori, dei diritti dei dipendenti, collaboratori e partner commerciali e finanziari, degli azionisti e della collettività in cui l'azienda opera ed è presente.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la Responsabilità Amministrativa dell'impresa che prevede la punibilità dell'Ente, e non solo del soggetto responsabile dell'illecito, nel caso di commissione di diverse tipologie di reato, qualora questi vengano commessi per carenza d'organizzazione con vantaggio o interesse dell'Ente stesso.

Per queste ragioni è stato adottato ed attuato il Modello Organizzativo e predisposto il presente Codice Etico. Tutti coloro che operano in Venezia FC, senza distinzioni od eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tali principi.

Il Codice Etico contiene l'enunciazione dei valori e dei principi che la Società intende rispettare per la prevenzione dei reati presupposto.

1.2 LA STORIA DI VENEZIA CALCIO S.P.A.

Calcio "sull'acqua."

Il Venezia Football Club è stato originariamente fondato nel 1907. Dopo la fusione con il Club della "terraferma" veneziana, Ac Mestre, nel 1987, i colori del club cambiano dal tradizionale nero-verde all'attuale arancio-nero-verde.


Lo stadio di casa del Venezia FC è lo Stadio Pier Luigi Penzo, che si trova sull'isola di Sant'Elena, adiacente alla sede della Biennale di Venezia. E' il secondo stadio di calcio più antico d'Italia, dopo lo Stadio Luigi Ferraris di Genova.

Il club ha trascorso gran parte della sua storia nelle prime due divisioni italiane. Il suo risultato più significativo è la vittoria della Coppa Italia nella stagione sportiva 1940/41.

I primi anni

Il Venezia FC nasce il 14 dicembre 1907 a Venezia dalla fusione delle sezioni calcistiche di due società sportive venete: la Società Ginnastica Marziale e la Costantino Reyer. La società calcistica nasce presso il ristorante "Da Nane in Corte dell'Orso" nei pressi di Campo San Bortolomeo. Tra i fondatori c'erano il primo presidente Davide Fano, il primo allenatore e capitano Walter Aemisseger, proveniente dal club svizzero FC Winterthur, Guido Battisti, Antonio Borella, Gerardo Bortoletti, Aldo Federici, Pietro Golzio, Silvio Lorenzetti, Pietro Piccoli, Primo Pitteri, Alessandro Santi, Marcello Santi, Luigi Vianello, Pietro Visintin e Mario Vivante.

Nei primi anni le partite del club si giocavano nella pineta di Sant'Elena contro le squadre venete di Padova, Verona e Vicenza, oltre che contro gli equipaggi delle navi in arrivo al porto di Venezia. La

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

prima partita del Venezia si gioca il 22 dicembre 1907 contro il Vicenza, con il risultato finale di 1-1. Il 7 settembre 1913 fu inaugurato il Campo Sportivo Comunale di Sant'Elena, lo stadio veneziano sull'isola di Sant'Elena, poi chiamato Stadio Pier Luigi Penzo, con tanto di tribuna coperta per più di 500 spettatori. Il Venezia perse il match inaugurale contro il Genoa per 0-7.

Nel 1938/39, il Venezia ottiene la promozione in Serie A, sconfiggendo l'Atalanta a Bergamo per 0-1 all'ultima giornata della stagione, arrivando così a pari punti con i bergamaschi ed avendo la meglio grazie alla differenza reti. Il gol della vittoria, davanti a 5.000 tifosi veneziani, viene realizzato da Francesco Pernigo che resta il capocannoniere di tutti i tempi del Venezia con 70 reti. L'ascesa del Venezia in Serie porta ad una nuova ristrutturazione dello Stadio Pier Luigi Penzo, con una capacità aumentata da 10.000 a 22.000 posti dopo l'ampliamento delle tribune esistenti.


L'era d'oro

Con il ritorno in Serie A dopo 12 anni di assenza, la squadra viene rinforzata con l'arrivo di alcuni giocatori tra cui Luigi Busidoni, Silvio Di Gennaro, Sergio Stefanini e soprattutto, Valentino Mazzola. Mazzola si trovava a Venezia per svolgere il servizio militare e dopo essersi messo in mostra giocando con la rappresentativa dell'esercito in Campo dei Bacini, il Venezia lo acquista dall'Alfa Romeo Milano, club di Serie C dopo avergli fatto fare un provino. Nella stagione 1939/40 il Venezia raggiunge il decimo posto in classifica in Serie A - impreziosito dalla vittoria con i futuri campioni dell'Ambrosiana Inter - ponendo le basi per le due stagioni di maggior successo nella storia del club. Nel 1940 il Venezia assume come allenatore Giovanni Battista Rebuffo e rafforza ulteriormente la rosa con l'arrivo di Ezio Loik dal Milan, che a Venezia avrebbe fatto coppia con Valentino Mazzola. Pur terminando la stagione 1940/41 al dodicesimo posto, il Venezia vince la Coppa Italia, ad oggi il trofeo più prestigioso conquistato dal club. Il Venezia sconfigge l'MU Borzacchini ai sedicesimi di finale, l'Udinese agli ottavi di finale, il Bologna ai quarti e la S.S. Lazio in semifinale, incontrando poi l'A.S. Roma in finale. Dopo un 3-3 a Roma, il Venezia vince la gara di ritorno allo Stadio Penzo, 1-0, su un gol di Loik.

Dopo aver vinto la Coppa Italia, il Venezia inizia la stagione con l'obiettivo scudetto. Nella stagione di Serie A 1941/42, il duo Ezio Loik - Valentino Mazzola è eccezionale, mentre Francesco Pernigo segna 12 gol in campionato. Nella partita decisiva contro la Roma, il Venezia perde per 1-0 al Penzo dopo aver sbagliato un rigore. La Roma vince il campionato con 42 punti, con il Torino secondo con 39 punti e il Venezia terzo con 38 punti. Il terzo posto resta il miglior risultato di sempre del Venezia in Serie A. Nella Coppa Italia della stessa stagione, il Venezia supera il Torino ai sedicesimi, il Pisa agli ottavi e il Bologna ai quarti, ma perde contro l'AC Milan in semifinale, 2-1.

Il Dopoguerra

Dopo la seconda guerra mondiale, il calcio nazionale italiano riprese nel 1945/46. La Serie A fu ripristinata la stagione successiva e il Venezia retrocesse in Serie B, con Arnaldo Bennati che lasciò la presidenza. Dopo il punto più alto della storia del club, inizia un periodo di incertezza. Nonostante la promozione in Serie A nel 1948/49, il Venezia, in difficoltà finanziarie, retrocede subito in Serie B. Nel 1951/52, il Venezia retrocede in Serie C, dove trascorre quattro stagioni prima di riconquistare la promozione in Serie B nel 1956/57.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|


Nel 1960/61 l'imprenditore Anacleto Ligabue assume la carica di commissario straordinario del club e richiama in panchina Carlo Alberto Quario. Una mossa vincente, visto che il Venezia arriva primo nella classifica della Serie B e torna in Serie A dopo un'assenza di 11 anni. Facevano parte della squadra che ha conquistato la promozione il giovane veneziano Gianni Rossi più i nuovi arrivati Virginio De Paoli, Sergio Frascoli, Gianni Grossi e l'attaccante Luigi Raffin, capace di segnare 17 gol durante la stagione. Il trionfo viene celebrato con un corteo di gondole che scorta la Serenissima, la tradizionale imbarcazione veneziana, che trasporta i giocatori dallo Stadio Penzo a Piazza San Marco.

Al ritorno del Venezia in Serie A nel 1961/62, il Conte Giovanni Volpi di Misurata diviene presidente del club, con Anacleto Ligabue ed Enrico Linetti come suoi vice. Il Venezia costruisce una squadra di tutto rispetto, vince in campionato contro Juventus e Milan e conquista il dodicesimo posto in classifica. Ma la stagione successiva il Venezia retrocede nuovamente. Al termine della stagione vi sono numerose partenze, tra cui quella dell'allenatore Carlo Alberto Quario e dell'attaccante Gino Raffin, che nelle tre stagioni precedenti aveva segnato 39 reti. Dopo tre stagioni in Serie B, il Venezia riconquista la promozione in Serie A, ma sarebbe retrocessa direttamente in Serie B la stagione successiva, per poi non rivedere la massima serie per più di 30 anni.

Unione e ritorno in serie A

Dopo la retrocessione dalla Serie B nel 1968, il Venezia rimane nelle categorie inferiori per tutti gli anni '80, cadendo fino alla Serie D. Nel 1986, l'imprenditore friulano Maurizio Zamparini acquista il club, conducendolo ad un periodo di rinascita. Il 26 giugno 1987, Zamparini unisce il Venezia con il club della vicina terraferma A.C. Mestre, dando vita ai colori arancionoverdi. Nella stagione 1987/88, il Venezia conquista la promozione in Serie C1, ritornando in terza divisione per la prima volta dal 1976/77. La squadra può contare su giocatori come Andrea Poggi, Giancarlo Filippini e un giovane Paolo Poggi e cresce costantemente fino al ritorno nella Serie B. Nel 1990/91, sotto la guida di Alberto Zaccheroni, il Venezia conquista la promozione in Serie B dopo 23 anni di assenza. Il 16 giugno 1991, nella partita di playoff per raggiungere il secondo posto utile per la promozione, il Venezia sconfigge il Como 2-1, con 7000 tifosi da Venezia e Mestre al seguito della squadra a Cesena. Nel 1997/98, con l'allenatore Walter Novellino, il Venezia conquista finalmente la promozione in Serie A dopo 31 anni di assenza. La promozione arriva in casa contro la Fidelis Andria il 7 giugno 1998. Con la promozione in Serie A, il direttore sportivo Beppe Marotta si unisce al club, portando con sé la firma dell'attaccante Filippo Maniero dall'A.C. Milan. Ma fino alla prima metà della stagione, il Venezia si trova in fondo alla classifica con Maniero ancora a secco di goal. A gennaio, arriva un punto di svolta con l'arrivo del giovane fantasista Alvaro Recoba, in prestito dall'Inter. Maniero e Recoba formano un tandem fantastico, che mette insieme 23 goal nella seconda metà di stagione, Maniero 12 e Recoba 11, e contribuiscono a portare il Venezia fuori dalla zona retrocessione. Nella penultima giornata della stagione, il Venezia necessitava di una vittoria contro l'Inter per mantenere la Serie A e Recoba realizza un gol e un assist nella vittoria per 3-1, permettendo al Venezia di completare la grande fuga dalla zona retrocessione.

Nella stagione 1999/00, l'allenatore Luciano Spalletti prende le redini della squadra, pur sapendo che sarebbe stata dura dopo la partenza di Recoba. Mentre da un lato procedeva spedita in Coppa Italia,

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|


eliminando Udinese e Fiorentina nel cammino verso le semifinali, dove alla fine venne battuta dalla Lazio, il Venezia non riesce invece a mantenere la stessa andatura in campionato. La squadra termina la stagione al sedicesimo posto e retrocede in Serie B. La stagione seguente, arriva in laguna l'allenatore Cesare Prandelli, portando il Venezia ad un immediato ritorno in Serie A, raggiunto con la vittoria contro il Ravenna il 3 giugno 2001. Ma la permanenza in Serie A non sarebbe durata a lungo, visto che il Venezia retrocede per la seconda volta in Serie B in 3 anni. Nel luglio 2002, Zamparini cede il Venezia ed acquista il Palermo.

Riorganizzazione e storia recente

Nel 2004/05 Franco Dal Cin cede la società a Luigi Gallo e il Venezia, anche dopo alcuni fatti extracalcistici, fallisce. Il Tribunale di Venezia aggiudica il nuovo sodalizio al gruppo guidato da Lorenzo Marinese e gli arancioneroverdi volano in Serie C1. Marinese cede, nell'estate 2006, la presidenza ad Arrigo e Ugo Poletti e a Luigi Brugnaro e, dopo aver perso la semifinale playoff contro il Pisa, i fratelli Poletti faticano ad iscriverne la squadra al campionato; il Venezia si salva ai play-out a Sesto San Giovanni ma a fine stagione arriva il fallimento. Con la spinta di istituzioni e popolo del calcio rinasce il Foot Ball Club Unione Venezia, rilevato nella stagione 2010/11 da Yuri Korablin che nel 2011/12 conquista la promozione in Lega Pro 2 e lo Scudetto Dilettanti vincendo 3-2 contro il Teramo. L'anno dopo il Venezia conquista la promozione in Prima Divisione contro il Monza grazie alla doppietta di Bocalon ed al gol di D'Appolonia. Nella stagione 2014/15 il Venezia delude ed a fine torneo Korablin lascia l'incarico di cedere il club. Ma nessuno si affaccia ed il club non si iscrive in Lega Pro.

Nel settembre 2015, un gruppo di investitori americani acquisisce il club dal fallimento. Dopo aver ottenuto la promozione in Serie C, il Venezia assume l'ex stella della nazionale italiana Filippo Inzaghi come allenatore. Nella prima stagione di Inzaghi con il club, il Venezia conquista la promozione in Serie B, tornando in seconda divisione per la prima volta in 12 anni, vincendo inoltre la Coppa Italia di Serie C. La stagione successiva, il Venezia arriva quinto in Serie B, il miglior piazzamento dalla stagione 2000/01, quella dell'ultima promozione in Serie A. Al termine del campionato Inzaghi partirà per accasarsi al Bologna.

Nel febbraio 2020, il proprietario del Venezia, Duncan Niederauer, riorganizza il club ed assume il ruolo di presidente. Il mese successivo, durante la stagione di Serie B 2019/20, il campionato viene sospeso a causa della pandemia di COVID-19, per poi riprendere a giugno. Il Venezia perde solo due delle ultime 10 partite, e batte il Perugia nell'ultima giornata conquistando così la salvezza in Serie B e finendo 11° in classifica, con cinque punti di vantaggio dai play-out. La stagione successiva, un intraprendente Venezia arriva quinto in Serie B, qualificandosi così per i playoff promozione. Nella prima sfida, il Venezia supera per 3-2 il Chievo ai supplementari in una partita drammatica giocata al Penzo. In semifinale, il Venezia supera il Lecce allo Stadio Penzo, 1-0, e poi resiste a Lecce conquistando un 1-1 che consente alla squadra di raggiungere la finale contro il Cittadella. Dopo aver vinto l'andata a Cittadella per 1-0, il Venezia sembrava la favorita per la promozione fino al momento in cui gli ospiti si sono trovati con un uomo in più in vantaggio di un gol. Ma in 10 uomini il Venezia ha combattuto valorosamente per tutto il secondo tempo, fino a quando, al 93', l'attaccante veneziano

| | | |
|--|---|---|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001 CODICE ETICO | Versione n. 1/2026 Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026 |
|--|---|---|

Riccardo Bocalon ha segnato il gol del pareggio che è valso il ritorno del Venezia in Serie A per la prima volta in 19 anni.


La stagione 2021-22 è quella della storica partecipazione dei lagunari in Serie A dopo 19 anni. Gli arancioneroverdi, nonostante alcune vittorie prestigiose tra cui quella ottenuta il 7 novembre 2021 al Penzo contro la Roma con il risultato di 3-2, al termine del campionato non riescono a mantenere la categoria e tornano in serie cadetta. Per ripartire in Serie B, il Venezia FC affida la panchina all'allenatore croato Ivan Javorčić. L'inizio di stagione non è affatto facile e il 31 ottobre 2022, con la squadra terzultima con 9 punti dopo 11 giornate, il tecnico viene esonerato dalla guida del club lagunare e al suo posto subentra *ad interim* l'allenatore della Primavera arancioneroverde Andrea Soncin. Il 7 novembre 2022, dopo una sola partita, viene nominato Paolo Vanoli come nuovo allenatore del Venezia FC che assume il comando della squadra nei bassifondi della classifica. Al suo arrivo, si aggiunge poco dopo quello del nuovo Direttore Sportivo e General Manager Filippo Antonelli che prende le redini dell'area sportiva. Grazie al prezioso lavoro di entrambi, coadiuvati da tutto lo staff, il Venezia riesce a risollevarsi e a mettere insieme 40 punti in 26 partite terminando il campionato all'ottavo posto con qualificazione ai play-off, nei quali viene eliminato dal Cagliari al primo turno, uscendo a testa alta dopo una splendida rimonta. La stagione seguente il Venezia riparte dai punti fermi Vanoli ed Antonelli e costruisce una grande squadra che nel corso di tutto il campionato staziona sempre tra i primi posti, riuscendo persino ad agganciare il Parma come capolista tra la 13^a e la 14^a giornata. Gli arancioneroverdi arrivano a giocarsi la promozione diretta in Serie A fino all'ultima giornata nella sfida a distanza con il Como, ma dopo la sconfitta a La Spezia per 2-1 chiudono la regular season al terzo posto conquistando 70 punti e accedendo direttamente alle semifinali play-off di Serie B. Nella fase finale, il primo avversario da fronteggiare è il Palermo e gli arancioneroverdi superano l'ostacolo alla grande sconfiggendo i rosanero sia all'andata (0-1) con un gol di Nicholas Pierini che al ritorno (2-1) grazie alle reti di Tanner Tessmann e Antonio Candela. L'ultimo ostacolo che divide i lagunari dalla conquista della Serie A è la Cremonese. Dopo una gara d'andata molto equilibrata e combattuta, che termina con un pareggio a reti inviolate, il Venezia vince la gara di ritorno con un gran gol di Christian Gytkjaer e trasforma il sogno della Serie A in realtà in uno stadio Penzo stracolmo di gioia, ritornando così nella massima serie dopo soli due anni. Al termine della stagione sportiva 2024/25 il Venezia retrocede, disputando un'ottima stagione 2025/26 in Serie B.

1.3 DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è stato adottato da Venezia F.C. con delibera da parte del Consiglio di Amministrazione.

Tutti coloro che lavorano o collaborano con Venezia F.C., senza eccezioni o distinzioni, sono impegnati ad osservare e a far osservare i principi e le regole nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Venezia F.C. si impegna:

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- a garantire la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari interni ed esterni, attraverso la fornitura in copia personale, l'esposizione nelle bacheche aziendali ed infine attraverso la sua pubblicazione sul sito web aziendale;
- a fornire un adeguato supporto formativo e informativo per la sua conoscenza e comprensione;
- come per tutto il resto della documentazione aziendale del Modello Organizzativo, a garantire la disponibilità della versione aggiornata;
- a pianificare ed attuare adeguati programmi di audit periodici atti ad accertare il rispetto delle norme del Codice;
- a tutti i Destinatari è richiesto, in forza del rapporto di lavoro o del contratto che li lega a Venezia FC, l'obbligo di osservanza del Codice medesimo;
- nei rapporti contrattuali con i soggetti esterni, Venezia FC richiede la presa visione e l'accettazione del presente Codice Etico da parte della controparte a meno che la stessa sia dotata di un proprio codice etico, nel qual caso Venezia FC e la controparte si daranno reciprocamente atto di aver preso visione dei rispettivi codici di condotta a condizione che i principi contenuti nel Codice Etico della controparte siano compatibili con quelli dello stesso Venezia FC.

2. PREMESSA

2.1 OBIETTIVI

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo al quale aderisce, la società Venezia FC è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.


2.2 MISSION AZIENDALE

Il primo fondamentale scopo per la Società è dare ai propri sostenitori le più ampie soddisfazioni sportive. Questa finalità deve essere perseguita promuovendo l'etica sportiva e sapendo conciliare la dimensione professionistica ed economica del calcio con la sua valenza etica e sociale, mantenendo nel tempo uno stile di condotta consono alla propria tradizione nel rispetto dei propri sostenitori e, più in generale, di tutti gli sportivi.

2.3 ADOZIONE

Attraverso l'adozione del presente Codice Etico la Società si è data le seguenti regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente nella quale opera, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- di organizzazione e gestione, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per e in nome della Società.

2.4 DEFINIZIONI

Nel presente Codice, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:


- **“Codice”** indica il presente Codice e gli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
- **“Destinatari”** significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Codice e, in particolare:
 - o componenti degli organi aziendali di amministrazione e controllo;
 - o dirigenti;
 - o dipendenti, collaboratori e soggetti, sia in Italia che all'estero, i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società;
 - o tutte le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei servizi e attività da parte di Venezia FC;
- **“Dipendenti”** significa i soggetti che intrattengono con Venezia F.C. un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco.
- **“Collaboratori”** significa i soggetti che intrattengono con Venezia F.C. rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile¹, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di Venezia FC ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

2.5 DIFFUSIONE

Del Codice Etico è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore attraverso il proprio sito aziendale.

Ciascun collaboratore è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice Etico. A tale scopo la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, comunicazione a tutti i portatori di interesse.

¹ “Art. 409. *Controversie individuali di lavoro.* – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.”

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

2.6 AGGIORNAMENTO

Con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice Etico può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

3. PARTE I

3.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO

SEZIONE I: RAPPORTI CON L'ESTERNO

3.1.1 COMPETIZIONE, SOSTENIBILITA' E IMPATTO SOCIALE

Il calcio, attraverso i propri valori, può facilitare e contribuire ad un maggiore impatto sociale soprattutto nelle giovani generazioni.

Venezia FC riconosce il proprio ruolo nella società e, avvalendosi di una componente sociale essenziale, come quella rappresentata dallo sport, contribuisce attivamente allo sviluppo sostenibile. Creare valore e mantenere un rapporto di fiducia con i propri stakeholders rappresenta una priorità per Venezia FC, che è consapevole di ricoprire un ruolo importante nella comunità dove opera.


Per questo la Società riconosce l'importanza di integrare la sostenibilità nel proprio business. Nell'ambito delle proprie attività sociali e dei rapporti con i terzi, Venezia FC si impegna ad adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, agendo nello scrupoloso rispetto delle normative applicabili.

Venezia FC crede nella libera e leale concorrenza e conforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Venezia FC ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice Etico. In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti Venezia FC e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili, nonché rispettose dei limiti definiti da eventuali autorizzazioni e prescrizioni ricevute dagli Enti competenti.

3.1.2 RELAZIONI

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Il personale della Società rispetta le misure che Venezia FC ha definito necessarie alla prevenzione degli illeciti di cui al D.Lgs 231/2001. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni aziendali per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione alla Direzione nelle sue funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio dirigente/responsabile eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza. La segnalazione può avvenire in forma scritta o verbale. La segnalazione da parte di un Dirigente/Responsabile verrà indirizzata direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione. La Società garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito in conformità alle leggi, regolamenti e disposizioni contenute nella “*whistleblowing policy*”.

3.1.2.1 Con gli interlocutori esterni

I rapporti della Società con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità. In particolare, i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dalla normativa applicabile al pubblico impiego.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiederà, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo, per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio, da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.


I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, verranno immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

Il dipendente che riceva nel corso dell'anno regali od utilità, anche se di modico valore, dovrà informare il proprio superiore.

3.1.2.2 Con i Clienti e i Committenti e, più in generale, con gli stakeholders

Nei rapporti con la clientela, la committenza o gli stakeholders Venezia FC assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare d'appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza sul lavoro e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

La Società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione. Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto. Sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori. La Società non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né ai loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

Venezia FC promuove iniziative atte al miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.1.2.3 Con i fornitori

Le relazioni con i fornitori di Venezia FC, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del Codice Civile e del presente Codice Etico e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

La Società si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste nel presente Codice Etico.

La Società valuta l'adempimento da parte dei fornitori delle prescrizioni del presente Codice Etico ai fini della loro conferma o selezione.

In ogni caso, rispetto ai reati rilevanti considerati nel Modello Organizzativo di Gestione del D.Lgs 231, ovvero omicidio colposo e lesioni personali colpose, per violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro ed illeciti ambientali, i fornitori sono contrattualmente tenuti all'osservanza delle disposizioni contrattuali introdotte ad integrazione dei contratti di appalto, subappalto, prestazione d'opera o fornitura, al fine di garantire l'osservanza del Modello Organizzativo di Gestione del D.Lgs 231.


3.1.2.4 Con gli organi Amministrativi, direttivi e di controllo

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente, volto ad assicurare la più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso una sinergia interattiva dei diversi ruoli di gestione e di indirizzo.

Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile della Società e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i Soci.

I componenti degli organi aziendali devono esercitare la propria attività nel rispetto dei principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

All'insorgere delle predette condizioni i soggetti coinvolti sono tenuti a darne segnalazione, in conformità alla legge e alle disposizioni interne.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

È richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'impresa; essi:

- sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni inerenti all'attività aziendale di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio;
- non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti.

Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta. I soggetti apicali ed i componenti del Collegio Sindacale sono quindi tenuti a svolgere le loro mansioni esercitando con consapevolezza e senso di responsabilità il proprio ruolo, operando in piena collaborazione ed informazione reciproca al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento dei fini aziendali e garantendo la correttezza e l'autenticità dei documenti e delle informazioni fornite nello svolgimento delle relative funzioni di governance.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'azienda.

L'impresa adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il Collegio Sindacale, la società di revisione e gli altri soggetti incaricati dei controlli hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle rispettive attività.

3.1.2.5 Con gli organi di informazione

Venezia FC e tutti i suoi dipendenti e collaboratori esterni devono assicurare che l'immagine della società appaia consona al prestigio e all'importanza del proprio ruolo.


I rapporti con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate ovvero sono con queste preventivamente concordate. I dipendenti non possono fornire informazioni o opinioni e rilasciare dichiarazioni in rappresentanza della Società ai rappresentanti degli organi di informazione (come stampa, televisione, radio, etc.), né impegnarsi a rilasciarle senza la necessaria delega delle funzioni competenti. In nessun modo o forma i dipendenti possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale degli organi di informazione.

3.1.2.6 Con le risorse Umane

Le Risorse Umane costituiscono elemento centrale su cui Venezia FC basa il perseguimento della propria missione, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

I rapporti tra colleghi, anche con differenti livelli gerarchici e nel rispetto dei ruoli esercitati, devono essere sempre improntati ai principi di una civile convivenza, lealtà e correttezza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

I responsabili di strutture organizzative e di specifiche attività devono esercitare i poteri connessi alla propria funzione e/o alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, mantenendo la fedeltà a Venezia

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

FC ed ai suoi organi amministrativi, e, al contempo, rispettando la dignità dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la crescita professionale.

Per quanto concerne le modalità di esercizio dei poteri attribuiti si deve fare espresso riferimento alle previsioni dello Statuto ed al sistema di deleghe e attribuzioni della Società.

Le Risorse Umane devono prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle proprie mansioni osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal/dai propri responsabili e, in generale, dalla Società.

Gestione del personale

Le procedure di selezione del personale adottano criteri di merito, competenza e valutazione delle capacità e potenzialità individuali, nel rispetto delle pari opportunità, della sfera privata e delle opinioni del candidato. Vengono adottate opportune misure atte ad evitare favoritismi, forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro e nel rispetto della normativa vigente, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.


Al momento dell'assunzione ogni collaboratore riceve esaurienti informazioni sul contratto, sulla normativa e la retribuzione, nel rispetto della contrattazione collettiva di settore, e sulle norme di comportamento atte a tutelare la salute e ad evitare i rischi connessi alla mansione svolta.

Venezia FC si impegna affinché, al suo interno, si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi. Venezia FC vigila affinché le Risorse umane si comportino e siano trattate con dignità e rispetto, nel quadro di quanto previsto dalle leggi che regolano i rapporti di lavoro e dalla normativa interna applicabile.

All'interno della propria organizzazione Venezia FC non tollera nessuna forma di discriminazione, sfruttamento, molestia, mobbing, isolamento per motivi personali o di lavoro; situazioni di tale portata saranno perseguite e punite con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione. Venezia FC non applicherà alcuna sanzione disciplinare o contrattuale nei confronti delle Risorse umane o di altri collaboratori che abbiano legittimamente rifiutato una prestazione di lavoro loro richiesta indebitamente da qualsiasi soggetto legato alla Società. Venezia FC tutela chi, in buona fede e in modo circostanziato, segnala tali situazioni, come meglio specificato all'articolo 17 che segue.

Venezia FC è contraria al "lavoro nero" e al lavoro infantile e minorile, nonché a qualsiasi altra condotta di sfruttamento del lavoro o che offenda la personalità individuale. Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione viene instaurato con regolare contratto. Le Risorse umane vengono correttamente e integralmente informate dei diritti, dei doveri e degli obblighi che scaturiscono dal contratto. Venezia FC promuove l'accrescimento culturale del proprio personale, valorizzandone la professionalità e la personalità mettendo a disposizione adeguati strumenti formativi.

Le attività di selezione di nuove Risorse umane, nonché la gestione delle politiche retributive e dei percorsi di carriera, sono informate a criteri strettamente meritocratici.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

La Società valorizza e tende allo sviluppo delle competenze e delle capacità dei Destinatari, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

I Destinatari svolgono con diligenza le suddette attività e segnalano le eventuali esigenze di ulteriori o specifiche attività al fine di consentire l'adozione delle necessarie iniziative da parte della Società. Venezia FC si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità, per qualsiasi decisione inerente i rapporti con il personale, offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità e un trattamento equo in applicazione delle norme contenute in materia nei vigenti contratti collettivi di lavoro.

In particolare, Venezia FC si impegna:

- a vietare qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;
- ad operare affinché le candidature e la selezione del personale siano effettuate in base alle esigenze aziendali in corrispondenza dei profili professionali ricercati;
- a favorire la crescita e il percorso professionale del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine della valorizzazione delle professionalità presenti nella struttura, delle competenze e delle capacità di ognuno;
- a tenere in considerazione nelle politiche di valutazione ed incentivazione del personale, oltre il corretto svolgimento del lavoro, elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente e collaboratore.

Venezia FC crede nell'importanza del coinvolgimento del personale in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo, prevedendo momenti e strumenti di comunicazione, individuali e/ o collettivi secondo le specifiche esigenze del Personale e/o della Società.

Principi specifici applicabili al settore giovanile

Valore primario per Venezia FC 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, Venezia FC richiede l'osservanza, da parte 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 che seguono e che sono specificati e integrati all'interno dello specifico *Modello Safeguarding* e relativi allegati.

Venezia FC fa obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società, evitando, nei limiti della propria responsabilità, che gli stessi restino senza sorveglianza.

Le relazioni con i giovani atleti devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza etica.

Venezia FC non tollera nessuna forma di abuso sui giovani atleti, sia esso psicologico o fisico.

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

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Venezia FC richiede il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani: a tale fine, essa ribadisce il proprio sforzo al fine di scongiurare la pratica del doping e dei comportamenti che ne possano implicare, anche indirettamente, l'abuso e lo sfruttamento commerciale. Venezia FC condanna l'utilizzo di sostanze stupefacenti.

Venezia FC si adopera affinché nell'allenamento e nelle gare siano sviluppate le abilità tecniche di tipo motorio, la cultura dell'impegno, un sano agonismo, il positivo concetto di sé stessi e buoni rapporti sociali.

Tutela della persona, della sicurezza, della salute


Venezia FC si impegna ad ottemperare puntualmente a tutte le normative previste in relazione alla tutela della persona, a realizzare, e sottoporre a costante miglioramento, condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza, e costrizione psicologica o mobbing e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, di illecito condizionamento o di indebito disagio, per le sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice Etico. Venezia FC mette in atto tutte le necessarie azioni preventive al fine di garantire le migliori condizioni di salute, sicurezza e incolumità negli ambienti di lavoro – considerati oggetto di responsabilità collettiva - conformemente alle vigenti norme in materia e si pone l'obiettivo di un costante aumento degli standard.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) il controllo sanitario dei lavoratori;

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- m) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- n) la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;
- o) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- p) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- q) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Venezia FC si impegna inoltre a promuovere e diffondere comportamenti responsabili al proprio interno.

La società persegue il rafforzamento della salute e dell'aumento del grado di sicurezza del proprio personale, nel condurre ogni sforzo per eliminare o contenere la pericolosità nelle condizioni di lavoro e nei comportamenti dei lavoratori e le relative cause.

Promuove pertanto programmi di miglioramento e accrescimento della sicurezza del lavoro e del benessere del personale, che si pongono come obiettivo l'azzeramento del rischio di infortunio nei reparti della Società.


La presenza, la vendita e il consumo di bevande alcoliche e di qualsiasi tipo di sostanze stimolanti o narcotiche sono assolutamente incompatibili con detti principi di tutela della salute e di sicurezza e, pertanto, assolutamente vietate, durante le ore di servizio.

3.1.2.7 con Organizzazioni Sindacali, Partiti e associazioni

Venezia FC impronta il confronto con le Organizzazioni Sindacali, se presenti in Azienda, in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue, informate ed attente relazioni tra le parti. La società non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative specifiche.

3.1.3 BENI AZIENDALI

Il personale deve proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo e il mantenimento del valore.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

L'impresa, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

3.1.4 AMBIENTE

Le attività produttive della Società sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale. Quando progetta od affida la progettazione a studi esterni, l'Organizzazione effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi e impatti ambientali derivanti dall'intervento allo scopo di prevenire danni per l'ambiente.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e fornitori.

3.1.5 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Venezia FC, consapevole dell'importanza del coinvolgimento del proprio personale per il miglioramento delle prestazioni e il rispetto delle normative vigenti, provvede a garantire un'adeguata e continua formazione e informazione dello stesso in ottemperanza a disposizioni legislative nazionali e locali, accordi Stato-Regione e pianificazioni aziendali.


SEZIONE II: RAPPORTI CON I COLLABORATORI

3.2 LAVORO

Venezia FC riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo dell'impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto dalla Società con regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La Società favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative. Le violazioni delle indicazioni fornite dalla Società in tema di salute e sicurezza vengono sanzionate come da Codice Disciplinare adottato e reso noto a tutto il personale della Società.

3.3 LA POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Venezia FC garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

Venezia FC svolge la propria attività nelle condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che venga assicurata una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Venezia FC si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori, fornitori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Venezia FC considera la tutela della salute e della sicurezza come parte integrante della sua attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali della Società.

Tale impegno si concretizza nel:


- rispettare la normativa posta a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori mettendo a disposizione le risorse strumentali necessarie, finanziarie e di formazione;
- fare in modo che il Sistema di gestione attuato coinvolga l'intera organizzazione aziendale, dal datore di lavoro al singolo lavoratore, secondo le proprie attribuzioni e competenze. A tal fine i lavoratori saranno sensibilizzati e formati per svolgere i propri compiti in sicurezza e per assumere le proprie responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro;
- consultare con continuità i propri lavoratori e, in particolare, i loro rappresentanti (RLS e, se del caso, RLST);
- favorire il miglioramento continuo della sicurezza e della prevenzione, anche tramite forme di incentivazione del personale nel caso di raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- controllare, tramite un sistema di monitoraggio, l'attuazione del Sistema di gestione per la salute e sicurezza e l'osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e di sicurezza;
- riesaminare periodicamente la Politica per la salute e la sicurezza.

4. PARTE II

4.1. I reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001

Per ciascuna delle "famiglie" di reati applicabili a Venezia FC e che, per la stessa, rappresentano un rischio verranno, nella presente sezione, delineati i principi fondamentali di comportamento. Quanto delineato nella presente sezione, tuttavia, rappresenta soltanto una indicazione dei principi generali di comportamento, per le regole specifiche si rimanda a quanto previsto nella valutazione dei rischi nei protocolli specifici di prevenzione.

4.1.1. DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione il dipendente che, in virtù delle mansioni svolte all'interno dell'azienda, sia preposto a funzioni di richiesta, gestione e/o amministrazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti provenienti dallo Stato o da altro Ente pubblico è tenuto, nei limiti delle sue funzioni, ad assicurarsi che i suddetti rapporti siano destinati alle finalità per le quali sono state richieste e a mantenere comunque una documentazione accurata di ogni operazione, che assicuri la massima trasparenza e chiarezza delle relative movimentazioni di denaro.

4.1.1.1. Corruzione


Venezia FC ripudia ogni attività corruttiva.

Un ruolo centrale è ricoperto dalla politica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, volta ad incidere sulle ragioni e occasioni della corruzione, mediante l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione 231, che impattano sulle fattispecie corruttive sia nei confronti della P.A. che nei confronti del soggetto privato, con la programmazione di una formazione aziendale che permetta di aumentare la cultura etica del personale che svolge la propria attività in nome o per conto della Società.

Non è ammessa alcuna offerta o elargizione, diretta o indiretta, anche per interposta persona, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, consulenti esterni, allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio, o che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società, ovvero che sia diretta a condizionare il beneficiario e spingerlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ad obblighi di fedeltà o comunque idonei a falsare la concorrenza (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, viaggi premio di dubbia natura).

In generale Venezia FC condanna qualunque comportamento posto in essere dai destinatari, *ivi* inclusi coloro che effettuano attività a favore o per conto della Società, volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'Impresa. Atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, o tali da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o ottenuti in modo improprio.

Agli amministratori e ai dipendenti è fatto divieto di accettare, per sé o per altri, omaggi o altre utilità, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore e/o ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia, tali comunque da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio. Il dipendente che, indipendentemente dalla sua volontà, riceva doni o altre utilità di non modico valore e comunque in difformità da quanto sopra stabilito, ne deve dare tempestiva comunicazione scritta al diretto superiore e da questi all'Amministrazione della società. Nel caso in cui la restituzione non sia possibile, il dono verrà messo a disposizione della Società per scopi benefici. Per disposizioni specifiche in merito ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e le

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Autorità Garanti e di vigilanza, invece, si rimanda alle specifiche prescrizioni contenute nei protocolli di prevenzione.

4.1.2. REATI SOCIETARI

I destinatari sono tenuti a dare particolare attenzione all'attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti amministrativi e contabili.

E' pertanto, necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni fornite ed il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili, in conformità ai Regolamenti e alle leggi e norme.

4.1.3. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.


La trasparenza contabile si fonda sulla accuratezza, completezza e autorizzazione dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione occorre conservare una adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Tutta la documentazione deve essere tempestivamente e sistematicamente archiviata in modo che in qualunque momento si possa ricostruire il relativo quadro contabile (oltre l'archiviazione negli appositi raccoglitori cartacei, se previsto, i documenti dovranno essere memorizzati anche nei supporti elettronici dai quali potranno essere rapidamente rintracciati e visualizzati con apposito software gestionale. E' compito comunque di ogni dipendente far sì che la documentazione relativa alla propria attività sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. In ogni caso i pagamenti aziendali da corrispondere dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione e modalità indicate in contratto e non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito.

A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali adeguatamente autorizzate o elargite forme illegali di remunerazione. Ogni trascuratezza, omissione o falsificazione di cui i dipendenti venissero a conoscenza, deve essere prontamente riferita alla direzione.

4.1.3.1 Riciclaggio

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

È vietato in modo assoluto acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità con la consapevolezza della provenienza delittuosa di essi. È fatto altresì divieto di accettare o eseguire pagamenti con soggetti non identificati o utilizzare denaro contante al di fuori delle procedure aziendali.

I Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, ovvero l'autoriciclaggio, osservando in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio.

I dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.


Venezia FC, dal canto suo, rispetta le leggi in materia di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente, nonché le leggi, regolamenti e provvedimenti delle Autorità Competenti in materia fiscale e tributaria. Gli esponenti aziendali sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le Policies e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio. Nelle transazioni commerciali è richiesta particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere, al fine di evitare il pericolo di immissione sul mercato di valori contraffatti o alterati. In ogni caso, per quanto riguarda i principi generali di comportamento per contrastare i delitti ascrivibili alla famiglia della falsità in monete, si rimanda alla sezione 4.1.12.

4.1.4. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

La Società considera d'importanza fondamentale e strategica, per lo svolgimento della propria attività istituzionale ed il perseguimento dei propri obiettivi, l'uso delle tecnologie informatiche. Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che la società utilizza tutti i giorni ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali. La progressiva diffusione delle nuove tecnologie può creare problemi di sicurezza ed espone la società a rischi di un coinvolgimento sia patrimoniale che penale.

L'uso delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza. I Destinatari che si servono dei sistemi informatici aziendali devono seguire le indicazioni aziendali, dirette ad evitare comportamenti inconsapevoli e/o scorretti, che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari o a partner esterni.

I personal computer, gli strumenti di comunicazione e le altre attrezzature informatiche ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati dalla Società ai Destinatari sono strumenti di lavoro. Pertanto, essi devono essere custoditi in modo appropriato e possono essere utilizzati solo per fini professionali in relazione alle mansioni assegnate e non per scopi personali. Inoltre, il loro furto, danneggiamento o smarrimento deve essere prontamente segnalato ai vertici della Società.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Non è consentito installare strumenti software e/o hardware non permessi dal proprio profilo utente oppure oggetto di diritti di proprietà industriale altrui.

Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware per intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici altrui aventi efficacia probatoria. In ogni caso, i destinatari del presente codice etico devono attenersi a quanto previsto dai protocolli redatti in materia di delitti informatici e trattamento illecito di dati.

4.1.4.1. Utilizzo della rete aziendale

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono essere utilizzati per scopi diversi. Eventuali file o applicazioni non aventi natura professionale potranno essere in ogni momento rimossi dalla rete.

4.1.4.2. Utilizzo della rete internet e della posta elettronica

Ai Destinatari che hanno accesso alla rete internet e ai sistemi informatici aziendali:

- non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento degli incarichi assegnati, in particolare se possono rivelare le opinioni politiche, religiose, sindacali o inclinazioni sessuali del Dipendente, perché questo tipo di accesso può generare sulla rete aziendale delle registrazioni non consentite dalla legge;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nicknames).

La posta elettronica è uno strumento di lavoro, non è pertanto consentito l'uso per motivi personali.


4.1.4.3. Telefonia

Gli apparecchi di comunicazione telefonica della Società fissi o mobili, devono essere utilizzati a fini esclusivamente lavorativi e professionali.

4.1.4.4 Trattamento dei dati personali

I Destinatari sono tenuti a rispettare la riservatezza dei dati personali del personale dipendente, Enti o Istituzioni con le quali Venezia FC detiene informazioni protette o sensibili, e a non rivelare dati o informazioni riservate.

L'attività di tutti i Destinatari deve essere svolta nel pieno rispetto dei Regolamenti e della legge sulla privacy al fine di tutelare tutti i dati e le informazioni sensibili riguardanti i soggetti con cui Venezia FC viene in contatto. In questo senso, a tutti i destinatari del presente Codice Etico è espressamente richiesto di:

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- tutelare i Destinatari nel pieno rispetto delle normative in materia di trattamento dei dati personali nel pieno rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 - General Data Protection Regulation o GDPR
- non divulgare a terze parti, a nessun titolo, informazioni sensibili afferenti ai soggetti che si interfacciano con la Società, tranne nei casi previsti per legge;
- archiviare solo le informazioni considerate rilevanti e per un periodo strettamente necessario;
- proteggere i dati dei soggetti che si interfacciano con la Società (es.: i dati online contro attacchi di phishing o hacking).


Le informazioni riservate di cui i dipendenti e/o terzi dovessero venire a conoscenza, nello svolgimento delle attività di loro competenza, non dovranno essere divulgate all'esterno, né essere utilizzate per raggiungere posizioni di privilegio, ottenere benefici o per altri scopi personali.

4.1.5. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME CON VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di assicurare l'efficacia del Sistema di gestione adottato da Venezia FC in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatto obbligo a tutti i Destinatari del presente Codice Etico di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione ed ai mezzi forniti da Venezia FC;
- contribuire insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, al fine di garantire la protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di protezione individuale e di sicurezza;
- segnalare immediatamente al Datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze delle attrezzature, dei mezzi e dei dispositivi protezione e di sicurezza nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare a programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

4.1.6. REATI AMBIENTALI

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Venezia FC riconosce la tutela dell'ambiente come un valore etico, a partire dalla gestione delle attività quotidiane sino alle scelte operative.

La gestione dei rifiuti, il risparmio energetico, il corretto riutilizzo dei prodotti riciclabili, l'attenzione agli scarichi ed alle emissioni formano argomento di informazione e formazione a tutto il personale. Ai Destinatari e a coloro che entrano in contatto con la Società è richiesta attiva collaborazione per la gestione ambientale ed il miglioramento continuo della tutela dell'ambiente, in linea con la politica della Società. Ciascun Destinatario e chiunque collabori con la Società, in ragione della propria funzione e modalità di collaborazione, nell'ambito della tutela ambientale, è tenuto a:

- rispettare e far rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Società ai fini del rispetto delle normative vigenti in tema ambientale;
- utilizzare gli appositi spazi per la raccolta e la gestione dei rifiuti e del materiale da smaltire;
- seguire e rispettare le direttive impartite dalla Società nell'utilizzo e nella manutenzione delle attrezzature di lavoro;
- segnalare eventuali deficienze che possano compromettere il rispetto delle disposizioni impartite dalla Società in materia ambientale;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o tenere comportamenti che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza ambientale;
- rispettare quanto previsto nei protocolli redatti in materia di reati ambientali.

Ogni dipendente/collaboratore di Venezia FC deve contribuire alla buona gestione ambientale, operando sempre nel rispetto della normativa vigente.


4.1.7. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

La Società rispetta la normativa prevista in tema di permessi di soggiorno e di ingresso di cittadini stranieri sul territorio dello Stato. A tal punto, si richiede che tutti i destinatari rispettino la procedura (che in questa sede ci si limita a richiamare) prevista in tema di assunzione di cittadini muniti di permesso di soggiorno.

Non è consentita l'assunzione o comunque l'utilizzo - anche per il tramite di società di somministrazione - di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge vigente, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.

4.1.8. RAZZISMO E XENOFOBIA

Ogni Dipendente e collaboratore di Venezia FC ha diritto di lavorare in un ambiente libero da discriminazioni di razza, religione, sesso, appartenenza etnica, sindacale o politica o di altra natura. Le relazioni di lavoro interne ed esterne devono essere improntate alla massima correttezza e non devono dar luogo a molestie, intendendo come tali:

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- intimidazioni, umiliazioni, minacce o altri comportamenti idonei ad isolare o a recare danno al benessere psico-fisico di singoli o di gruppi;
- le indebite interferenze nelle altrui prestazioni lavorative;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro altrui per motivi di competitività personale;
- la subordinazione di attività e comportamenti di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;
- in generale, i comportamenti a connotazione sessuale offensivi, così come definiti dalla legislazione vigente.

4.1.9. DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La Società condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai Destinatari qualora si trovino ad operare in aree, sia in Italia sia all'estero, storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Particolare impegno sarà profuso da Venezia FC nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, partner).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.


4.1.9.1. Sostanze stupefacenti

La Società si adopera nel mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi Dipendenti e collaboratori. La società riconosce che l'abuso di alcool, stupefacenti ed altre sostanze simili da parte dei Dipendenti e collaboratori condiziona negativamente l'adempimento degli obblighi lavorativi e può avere serie conseguenze dannose anche sulla sicurezza, efficienza e produttività. L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool e di sostanze stupefacenti nei locali della Società, è strettamente proibito e costituisce motivo di provvedimenti disciplinare.

4.1.9.2. Terrorismo ed eversione ordine democratico

La Società si impegna a rispettare ogni disposizione normativa volta a prevenire e a punire attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico.

4.1.10 DELITTI CONTRO LA PROPRIETÀ INDUSTRIALE

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

La Società agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale, legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

Venezia FC vieta l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, la riproduzione di programmi per elaboratore e di contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico. La Società non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi, segni contraffatti.

In particolare, i Destinatari, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di marchi e/o segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con marchi e/o segni distintivi contraffatti o alterati o mendaci ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i Destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore e particolarmente dalla Legge sul diritto d'autore (L. 633/1941).

Venezia FC vieta - al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o di eventuali accordi con soggetti legittimati - la fabbricazione o la commercializzazione o qualsivoglia attività in violazione di brevetti di terzi.


Infine, l'Azienda condanna e vieta la fabbricazione o l'uso industriale di oggetti o beni realizzati usurpando brevetti, marchi, design, modelli, know-how, altrui (potendone conoscere l'esistenza) e l'utilizzo di informazioni o dati di proprietà del cliente o di terzi, protetti da un titolo di proprietà industriale, salvo specifica autorizzazione del cliente o del terzo.

4.1.11. DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

La Società ripudia ogni forma di lesione dei diritti individuali e della dignità umana, di schiavismo o di sfruttamento.

Le risorse umane rappresentano un elemento fondamentale per lo sviluppo e l'esistenza stessa delle Società. L'azienda si impegna a promuovere e creare un mondo di lavoro che rispetti e valorizzi la dignità della persona e che offra pari opportunità di lavoro a tutti i Dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

La Società apprezza ed incentiva la presenza di personale con una ampia varietà di contesti, competenze e culture. La combinazione di una tale ricchezza di talenti e risorse crea la diversità e gruppi dinamici che costantemente determinano il suo successo. Ognuno ha il diritto al rispetto e deve essere giudicato in base ai suoi meriti, qualificazioni e prestazioni.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

È proibita e considerata mancanza gravissima la discriminazione basata sulla razza, etnia, religione, appartenenza politica, status sindacale, nazionalità, lingua, sesso, stato civile, condizione sociale, età, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altro status protetto come stabilito dalla legge locale. I principi di uguaglianza e solidarietà sono considerati come fondanti la cultura aziendale e favoriti con ogni mezzo, così come è ritenuto fondamentale il rispetto dei diversi ruoli e posizioni gerarchiche nella definizione dei rapporti di lavoro.

La Società seleziona, assume e gestisce i Dipendenti e sceglie i collaboratori esclusivamente in base a criteri di competenza e di merito e si impegna affinché ciascuno possa trovare piena realizzazione nel proprio lavoro. La Società si adopera affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei lavoratori, privo di pregiudizi in modo che ciascuno sia trattato senza alcuna intimidazione e nel rispetto della propria personalità morale.

Sono vietati illeciti condizionamenti, indebiti disagi, molestie sessuali o comunque proposte di relazioni private a fronte di un espresso diniego in tal senso. Rifiuta di avvalersi di lavoro prestato da minori di età e non ricorre in alcun modo a manodopera minorile prestata da terzi.

4.1.12. FALSITA' IN MONETE

Nello svolgimento della propria attività, Venezia FC si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

4.1.13. CONTRABBANDO


Tutte le attività e le operazioni poste in essere dalla Società devono essere improntate al rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza, allo scopo di prevenire la commissione da parte dei Destinatari del Modello di Gestione dei reati di contrabbando.

La società si impegna a garantire l'emissione di documentazione contabile o fiscale coerente con le operazioni di importazione/esportazione dalla stessa effettivamente svolte. È pertanto fatto divieto di introdurre, trasportare, detenere o scambiare merci in violazione di prescrizioni, divieti e limitazioni vigenti in materia di diritto doganale.

4.1.14. REATI TRIBUTARI

Le dichiarazioni, le liquidazioni, nonché ogni altra comunicazione obbligatoria ai fini fiscali devono essere effettuate e presentate nel rispetto dei modi e dei tempi previsti dalle normative vigenti in materia. Deve essere promossa l'informazione e la formazione interna in materia tributaria e deve essere garantita la più ampia diffusione e conoscenza alle funzioni aziendali competenti delle policy/procedure adottate da Venezia FC per rispettare i vincoli, gli obblighi e gli adempimenti fiscali in genere nonché a prevenirne la violazione.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che violino le disposizioni di legge tributarie e che siano finalizzati ad evadere i tributi o a conseguire crediti/ritenute d'imposta inesistenti, fittizi o altrimenti indebiti, in particolare è espressamente vietato porre in essere:

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- deduzioni di elementi passivi fittizi o inesistenti;
- condotte simulate oggettivamente o soggettivamente;
- condotte fraudolente idonee ad ostacolare l'attività di accertamento ovvero ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria;
- produrre documenti falsi, fittizi o comunque artefatti.

È fatto divieto di porre in essere comunque condotte dirette a consentire la fruizione di crediti d'imposta indebiti, inesistenti ovvero fittizi; le dichiarazioni, i progetti, i resoconti, nonché ogni ulteriore documentazione utilizzata e finalizzata all'ottenimento di benefici, devono contenere solo informazioni veritiere ed in ogni caso devono rispettare le disposizioni normative.

In particolare, è fatto divieto di produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute. Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'ottenimento dei crediti/rimborsi d'imposta (pagamento di fatture, affidamento progetti e/o incarichi, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati. È altresì fatto divieto di porre in essere condotte che possano configurare un abuso del diritto in materia tributaria realizzando cioè operazioni prive di sostanza economica che, pur nel rispetto formale delle norme fiscali, realizzano essenzialmente vantaggi fiscali indebiti. È vietato emettere o utilizzare fatture per operazioni inesistenti. Il divieto riguarda:

- sia l'inesistenza oggettiva sia quella soggettiva (caso in cui l'emittente la prestazione non è quello reale),
- sia l'inesistenza totale sia quella parziale ovvero la c.d. sovrapproduzione.


È fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento finalizzato all'occultamento o alla distruzione, totale o parziale, di documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione sia ai fini fiscali sia ai fini civili.

È vietato alienare simulatamente o compiere atti fraudolenti sugli assets aziendali, in modo da rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva (non si esclude che tale contestazione possa avvenire anche in fase di accertamento dei tributi), al fine di sottrarsi al pagamento delle imposte sui redditi o dell'IVA ovvero dei relativi interessi o sanzioni qualora l'ammontare complessivo sia superiore ai cinquanta mila euro. È vietato indicare nella documentazione presentata ai fini di una eventuale procedura di transazione fiscale (ad esempio, durante la procedura di concordato preventivo o altre procedure concorsuali) elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori.

5. PARTE III

5.1. Modalità di attuazione

5.1.1 PREVENZIONE

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per Venezia FC.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'Impresa ha attribuito formali deleghe ed articolati incarichi a persone che, in ragione della loro qualifica contrattuale, sono in grado di assumere le correlate responsabilità. In particolare, l'impresa ha adottato un sistema di deleghe, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/08, conferite a persone che, in base alla loro competenza professionale ed all'autonomia di poteri e finanziaria attribuita, sono in grado di assumere le correlate responsabilità.

In relazione all'analisi dei rischi di commissione di reato, Venezia FC adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto sia della legge che delle regole di comportamento di questo Codice, e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

5.1.2 CONTROLLI

Venezia FC adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per l'Impresa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.


Il compito di valutare la concreta attuazione ed osservanza del MOG 231 (ivi comprese le previsioni del Codice Etico) adottato dalla società è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV). Tutti i soggetti che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato, con Venezia FC (Organi Sociali, dipendenti, collaboratori ivi compresi eventuali stagisti e/o tirocinanti) sono tenuti a segnalare ogni violazione, anche potenziale del MOG 231 al diretto superiore; qualora la segnalazione al diretto superiore non abbia dato esito o riguardi comportamenti posti in essere proprio dal diretto superiore, la segnalazione dovrà essere rivolta all'Organismo di Vigilanza.

Venezia FC si impegna a tutelare da ritorsioni chi abbia adempiuto ai propri obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici aziendali (Presidente e Consiglio di Amministrazione).

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate per iscritto al seguente indirizzo: odv.gm@studiolegalemc.com.

6. PARTE IV

6.1. Regole di condotta nello svolgimento dell'attività sportiva

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

Venezia FC promuove ed assume quale fondamentale criterio di svolgimento dell'attività sportiva il Fair Play, vale a dire il gioco leale. Il rispetto per l'avversario, per le regole e per le istituzioni rappresentano elementi imprescindibili e non ovviabili.

Venezia FC **rifiuta ogni comportamento che sia contrario allo spirito sportivo o rappresenti espressione di intenti truffaldini**: tutti coloro che operano per Venezia FC (calciatori, dirigenti, tesserati, dipendenti, amministratori) devono astenersi dal compiere atti finalizzati ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive. Parimenti, Venezia FC è impegnata per la lotta al doping ed alla violenza e pretende che le persone che operano nel suo nome si adoperino affinché tali fenomeni assumano dimensioni sempre più contenute.


Nessuna tolleranza potrà essere consentita in materia di doping: Venezia FC condanna la pratica del doping e si impegna al fine di scongiurare l'utilizzo involontario di sostanze dopanti, agendo nel pieno rispetto delle normative sportive internazionali e nazionali applicabili.

Venezia FC si adopera per diffondere la cultura della lotta alle pratiche di match-fixing, in sintonia con gli organi sportivi internazionali e nazionali. Adotta a tal proposito iniziative interne di formazione e impone divieti e regolamenti ai propri tesserati.

Fermi i principi di comportamento sin qui indicati, ciascuno dei soggetti Destinatari del presente Codice Etico deve comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva.

In particolare:

- a) quanto alle competizioni sportive: deve astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato delle stesse. È vietata qualsiasi offerta di denaro, altra utilità o vantaggio (sia esso in forma diretta od indiretta) ad amministratori, dirigenti o tesserati di altre società calcistiche, rappresentanti di F.I.F.A., U.E.F.A., F.I.G.C. ed A.I.A. finalizzati ad alterare il risultato delle competizioni sportive o volti a favorire o condizionare la conclusione di accordi di trasferimento di calciatori o di tesseramenti;
- b) quanto ai rapporti con le Autorità sportive: intrattiene, nell'ambito delle proprie mansioni, rapporti di leale collaborazione con le Autorità, coopera con esse, salvaguardando la loro e la propria autonomia. In particolare, produce e fornisce tutti i documenti richiesti dalle Autorità e dalla Commissione indipendente per la verifica dell'equilibrio economico e finanziario delle società sportive professionistiche senza omissioni o manomissioni;
- c) quanto ai rapporti con calciatori (anche terzi), altri tesserati (anche terzi) e intermediari: si astiene dallo svolgere ogni attività comunque inerente al tesseramento, al trasferimento o alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel rispetto della normativa applicabile. È fatto divieto di pattuire o comunque corrispondere a intermediari o comunque a tesserati, compensi, premi o indennità non giustificati e/o in violazione della normativa applicabile;
- d) quanto ai rapporti con la tifoseria: promuove un tifo leale e responsabile. Venezia FC 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;

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

e) quanto al doping: si deve attenere scrupolosamente alle norme dettate in materia di lotta al doping e per la salvaguardia della salute fisica e mentale dei calciatori nonché della correttezza delle competizioni sportive;

f) quanto al match-fixing: si deve astenersi dall'effettuare o accettare o dall'agevolare scommesse, direttamente o per interposta persona, sia presso soggetti autorizzati a riceverle, sia non, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri e/o competizioni ufficiali 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.

Ciascuno dei Destinatari che sia venuto a conoscenza in qualunque modo che società o persone abbiano posto in essere o stiano per porre in essere taluno degli atti contrari ai principi indicati nel precedente articolo, devono informare, senza indugio, la Procura federale.

Ciascuno dei Destinatari si astiene dall'esprimere pubblicamente giudizi lesivi della reputazione di altre persone, tesserati e non.

6.1.1 RAPPORTI CON CALCIATORI, TESSERATI, AGENTI DEI CALCIATORI ED OPERATORI DEL SETTORE CALCISTICO

Tutti coloro che operano per Venezia FC devono astenersi dal porre in essere iniziative e comportamenti con altri tesserati ed operatori del settore calcistico o sportivo in violazione delle regole vigenti ovvero in contrasto con i principi del Fair Play.

In particolare, è fatto divieto sottoscrivere accordi e corrispondere compensi per la compravendita dei calciatori in contrasto con le normative in vigore.

I Destinatari debbono astenersi dallo svolgere qualsivoglia attività inerente al tesseramento ed alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori, allenatori o tecnici se non nell'esclusivo interesse di Venezia FC e comunque nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, giuridiche e sportive.

È fatto divieto di intrattenere relazioni con tesserati, mediatori o agenti di calciatori al fine di concludere accordi o contratti vietati dalle normative vigenti.

È fatto divieto di intrattenere rapporti con tesserati inibiti o squalificati ovvero con soggetti che siano stati radiati o squalificati a vita a fine di concludere qualsivoglia tipo di accordo o contratto.


È altresì vietato promettere, corrispondere o ricevere compensi, premi, indennità o regalie non giustificati o in contrasto con le disposizioni normative vigenti, giuridiche o sportive.

6.1.2 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AUTORITÀ SPORTIVE

Nei rapporti con le Istituzioni e le Autorità sportive, calcistiche e non, nazionali ed internazionali (F.I.F.A., U.E.F.A., F.I.G.C., Lega Calcio, Covisoc, A.I.A., C.O.N.I., nonché con tutte le componenti e gli organi di vigilanza e giustizia sportiva) nonché con i loro rappresentanti, Venezia FC pretende che le persone che operano nel suo nome pongano in essere condotte nel rispetto dei principi di assoluta lealtà e probità.

Le relazioni con le Istituzioni e le Autorità sportive aventi funzione di gestione e governo del mondo sportivo, nonché con i loro rappresentanti devono, dunque, essere improntate al rispetto delle regole, anche formali, ed avere luogo nelle sedi e nei momenti istituzionali.

Le relazioni sono intrattenute esclusivamente da soggetti incaricati da Venezia FC, nel pieno rispetto delle norme di legge, di regolamenti sportivi, nonché del cosiddetto fair play.

| | | |
|--|---|---|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001 CODICE ETICO | Versione n. 1/2026 Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026 |
|--|---|---|

È fatto obbligo per ogni destinatario, nei limiti della propria mansione e del proprio mandato, di rispondere tempestivamente, secondo verità ed in modo esaustivo e completo alle richieste poste dalle Autorità sportive.

6.1.3. RAPPORTI CON LA TIFOSERIA

Venezia FC si astiene dal contribuire in qualsivoglia modo alla costituzione o mantenimento di gruppi organizzati e non di tifosi.

Venezia FC promuove l'idea di un tifo leale e responsabile e realizza le condizioni affinché anche le tifoserie delle altre compagini calcistiche possano sostenere la propria squadra in un clima di serenità di sano rispetto dei principi dello sport.

6.1.4. LOTTA AL DOPING

Tutti coloro che operano per Venezia FC (calciatori, tesserati, allenatori, dirigenti, medici, amministratori) devono rispettare scrupolosamente le norme dettate in materia di lotta al doping, di salvaguardia della salute fisica e mentale del calciatore, nonché del corretto e leale svolgimento delle competizioni sportive.

È fatto obbligo altresì di portare a conoscenza dell'organo dirigente eventuali situazioni conosciute che possano rappresentare violazione delle regole nella lotta al doping.

6.1.5 DIVIETO DI SCOMMESSE

Tutti coloro che operano per Venezia FC devono astenersi dall'effettuare o anche soltanto agevolare, direttamente o per interposta persona, scommesse che abbiano ad oggetto i risultati relativi a competizioni ufficiali alle quali la Società prende parte e comunque organizzate dalla F.I.G.C., dalla U.E.F.A. ovvero dalla F.I.F.A..

5.1.3 SANZIONI


Venezia FC ha adottato un sistema sanzionatorio (disciplinare e contrattuale), da applicarsi nei confronti dei propri dipendenti e dei terzi a qualsiasi titolo incaricati.

L'osservanza da parte dei dipendenti dell'Impresa delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge e di contratto.

Per quanto riguarda i terzi a qualsiasi titolo incaricati (contratti di appalto, subappalto, prestazione d'opera, fornitura, ecc.) il sistema sanzionatorio è precisato nei rispettivi contratti.

In particolare, ferme restando le specifiche sanzioni previste dal Codice Disciplinare interno nei confronti dei Dirigenti, potranno essere emesse, nei confronti dei dipendenti, le seguenti sanzioni:

- Richiamo orale, per le infrazioni di minima gravità;
- Richiamo scritto, nei casi di recidiva nelle infrazioni di minima gravità;
- Sanzione, nei casi di infrazioni ritenute di maggiore gravità dovute a negligenza;

| | | |
|--|--|--|
|  | <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001</p> <p>CODICE ETICO</p> | <p>Versione n. 1/2026</p> <p>Approvato con delibera del CdA del 28 aprile 2026</p> |
|--|--|--|

- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedono la multa;
- Licenziamento per giusta causa senza preavviso, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedono la sospensione e nelle ipotesi di violazioni di rilevante gravità.

La sanzione potrà essere irrogata soltanto all'esito delle procedure disciplinari previste dall'art. 7 L. 300/70. Venezia FC comunica altresì che valuterà idonee azioni di tutela (compreso il licenziamento) per i casi gravi compiuti dai propri dipendenti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- insubordinazione o offese verso i superiori;
- furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- trafugamento di attrezzi, di utensili, materiali o di altri oggetti di proprietà dell'Azienda;
- rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a tre sospensioni nel corso di due anni;
- possesso, consumo, acquisto, vendita, tentativo di vendita, distribuzione o produzione di sostanze illegali nell'ambiente di lavoro, inclusi i farmaci controllati senza prescrizione, nonché l'abuso o l'uso illecito di alcool e di sostanze illegali e farmaci prescrittibili, durante lo svolgimento delle attività lavorative.

Nei confronti dei terzi che collaborano con Venezia FC in base a contratti di appalto, subappalto o fornitura è stato previsto un sistema di prescrizioni che vincola i terzi a ottemperare alle prescrizioni poste dal Modello Organizzativo di Gestione per la prevenzione, nelle aree operative dell'Ente, dei reati presi in considerazione dal Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza di Venezia FC riporta le violazioni del Codice Etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni dei dipendenti e collaboratori, ed i suggerimenti ritenuti necessari per il miglioramento del MOG, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.