

Milanosport S.p.A.

Codice Etico



Approvato dal
Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2013

Indice

1.	Introduzione	1
1.1	Presentazione della società	1
1.2	Premessa	1
1.3	Ambiti di applicazione del Codice Etico	2
2.	Principi generali e valori	3
2.1	Natura Pubblica della Società	3
2.2	Principi generali di erogazione del servizio	3
	<i>Integrità, eguaglianza e onestà</i>	3
	<i>Continuità e regolarità</i>	3
2.3	Lealtà, Correttezza, Trasparenza	3
2.4	Imparzialità e pari opportunità	4
2.5	Professionalità	4
2.6	Sicurezza e salute dei lavoratori	4
2.7	Difesa dell'ambiente	4
2.8	Difesa e Tutela dei valori del codice	4
2.9	Riservatezza delle informazioni	4
3.	Amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori di Milanospo	6
3.1	Risorse umane	6
3.2	Selezione del personale	6
3.3	Rapporto di lavoro	6
3.4	Gestione del personale	6
3.5	Sicurezza e salute	7
3.6	Integrità, tutela e pari opportunità	7
3.7	Uso di sostanze alcoliche o stupefacenti	7
3.8	Fumo	8
3.9	Prevenzione dei conflitti di interesse	8
3.10	Uso del tempo	8
3.11	Tutela e utilizzo dei beni aziendali	9
4.	Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti e con i fornitori	10
4.1	Principi e valori nei rapporti con clienti e fornitori	10
4.2	Stile di comportamento con i clienti	10
4.3	Qualità dei servizi erogati	10
4.4	Scelta del fornitore	10
4.5	Tutela degli aspetti etici nella fornitura	11
5.	Criteri di condotta nei confronti di altri soggetti	12
5.1	Collettività	12
5.2	Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente	12
5.3	Rapporti con il socio	12
5.4	Rapporti con la stampa e relazioni esterne	12
5.5	Rapporti con Partiti, Movimenti, Organizzazioni politiche e sindacali	13

6.	Comunicazione del Codice Etico e formazione	14
7.	Organismo di Vigilanza	15
8.	Violazioni del Codice Etico	16
9.	Disposizioni finali	17

1. Introduzione

1.1 Presentazione della società

Milanosport S.p.A. è una società creata dal Comune di Milano per gestire parte delle strutture sportive pubbliche e adeguarle alle attese dei cittadini. Alla Società è inoltre affidata la gestione dei servizi sportivi e ricreativi, consistenti, oltre che nella gestione delle strutture, nell'istituzione di corsi di istruzione e di addestramento per le varie discipline sportive.

Il contratto di servizio vigente tra il Comune di Milano e la Società è stato stipulato in data 18 novembre 2005. Con tale atto il Comune di Milano ha affidato alla Società la gestione e la programmazione dell'attività sportiva e ricreativa; a tale scopo, il Comune ha affidato alla Società impianti sportivi, balneari e piscine, nonché le rispettive pertinenze.

La Società concorda con il Comune l'utilizzo degli impianti, conforme alla funzione pubblica degli stessi, sulla base del fabbisogno di federazioni sportive ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, nonché di società sportive a questi affiliate. Inoltre, la Società può stipulare contratti di collaborazione con soggetti terzi per l'utilizzo di spazi facenti parte degli impianti gestiti per lo svolgimento di attività sportive, purché non interferiscano con la prestazione del servizio pubblico.

Spetta alla Società la manutenzione, ordinaria e straordinaria, degli immobili conferiti dal Comune.

1.2 Premessa

Milanosport, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei principi e dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per la reputazione, l'identità e il funzionamento sostenibile della Società stessa. Il Codice Etico ha altresì la funzione di proteggere la Società dal rischio di commissione di reati e dai danni che potrebbero derivarne.

La Società richiede a tutti i dipendenti e a tutti coloro che cooperano all'esercizio della Società l'impegno ad osservare e a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, quanto stabilito nel presente Codice Etico.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della Società, giustificherà l'adozione di comportamenti in contrasto con i contenuti del presente Codice Etico.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone di Milanospport ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

Le funzioni di garante del Codice Etico (Garante) sono assegnate all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro i quali sono in relazione con Milanospport.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Istituto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

1.3 Ambiti di applicazione del Codice Etico

Gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ancorché occasionali di Milanospport devono attenersi ai principi e alle disposizioni del Codice Etico tutelando attraverso i propri comportamenti il prestigio e l'identità della Società e impegnandosi a preservare l'integrità del patrimonio aziendale.

In particolare i componenti il Consiglio di Amministrazione della Società sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Società, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società stessa.

Uguualmente i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della Società, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la Società stessa.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati della Società, nonché i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

La Società si impegna a divulgare e a favorire la conoscenza dei principi e delle norme contenuti nel Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 provvederà anche a:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- riportare al Consiglio di Amministrazione le accertate violazioni del Codice Etico;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, ove necessario, la revisione periodica del Codice Etico;

In caso di accertata violazione del Codice Etico l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari al Consiglio di Amministrazione.

2. Principi generali e valori

2.1 Natura Pubblica della Società

Milanosport in quanto società pubblica ispira il proprio comportamento a quanto previsto dall'art. 97 della Costituzione Italiana.

Nella condotta dei propri affari la Società pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sul territorio italiano e in quello dei paesi in cui potrebbe operare, nonché la promozione del rispetto della legalità da parte di tutti coloro con i quali è in rapporto.

Gli amministratori, i sindaci e i dirigenti della società si impegnano ad assicurare il buon andamento della società secondo principi di efficienza, competitività, sostenibilità.

Nella sua azione la società dovrà muoversi secondo criteri di imparzialità cioè uguaglianza di trattamento di tutti i portatori di interesse con cui entrerà in relazione.

Nell'ambito della loro attività, gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, ancorché occasionali e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

2.2 Principi generali di erogazione del servizio

I principi generali di erogazione del servizio - nell'ambito del contratto di servizio con il Comune di Milano - sono i seguenti:

Integrità, eguaglianza e onestà

L'attività della Società è governata da principi di integrità morale e trasparenza e da valori di onestà, correttezza e buona fede. La società si riconosce nel principio di eguaglianza, e in tal senso respinge ogni forma di discriminazione, assicura la parità dei diritti a tutti gli Utenti sia nel rapporto con Milanospport, sia nell'accesso al servizio.

Continuità e regolarità

Erogare il servizio in modo continuo e regolare, e adottare misure volte ad arrecare il minor disagio possibile agli Utenti, nell'ipotesi si verificano eventi che lo possano interrompere.

2.3 Lealtà, Correttezza, Trasparenza

I rapporti con i portatori d interesse della Società sono improntati ai valori di Lealtà, Correttezza, Trasparenza. La Lealtà, definita come prevalenza del rapporto esistente con la Società rispetto ad altri rapporti sociali, rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale. La Correttezza implica il rispetto delle promesse coerenti con i principi e i valori aziendali, il rifiuto di comportamenti fraudolenti e dell'uso strumentale di notizie riservate. Dalla Trasparenza conseguono la pubblicità degli atti e delle attività, delle scelte che l'Azienda sta compiendo e della situazione aziendale senza favorire alcun gruppo d interesse o singolo individuo. Tutte le principali informazioni, nonché il Codice Etico, sono disponibili al sito internet www.milanosport.it, così da permetterne la massima fruibilità.

2.4 Imparzialità e pari opportunità

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con gli i portatori d interesse.

Uguualmente l'Azienda vigilerà contro azioni di mobbing, molestie sessuali, mancato rispetto delle pari opportunità.

2.5 Professionalità

Tutte le attività di Milanospport devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della Società.

Nello svolgimento dell'attività ogni addetto farà ricorso alle conoscenze disponibili, fornendo apporti adeguati alle proprie responsabilità, partecipando alle iniziative di formazione programmate, aggiornando le proprie conoscenze, con l'obiettivo di un elevato standard qualitativo. L'Azienda avrà cura di adottare tutte le misure organizzative e gestionali idonee a collocare le risorse umane in posizioni adeguate alle loro effettive capacità.

2.6 Sicurezza e salute dei lavoratori

Milanosport presta la massima attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori operando per lo scrupoloso rispetto della normativa in materia.

2.7 Difesa dell'ambiente

La Società è attenta a ricercare modalità di svolgimento dell'attività che favoriscano il risparmio di energia, la riduzione dell'inquinamento, il riciclaggio e il riutilizzo dei rifiuti, la prevenzione di possibili danni.

2.8 Difesa e Tutela dei valori del codice

L'Azienda promuove il ricorso ai valori del codice e tutela chi denuncia casi di violazione dello stesso.

2.9 Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;

- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata e nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 in materia di protezione dei dati personali;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Inoltre, i collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3. Amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori di Milanosport

3.1 Risorse umane

Per risorse umane di Milanosport si intendono gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori ancorché occasionali.

Milanosport riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Pertanto la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società e di evitare situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con la Società.

3.2 Selezione del personale

La ricerca e selezione del personale da assumere è effettuata secondo la procedura aziendale "Modalità di assunzione per il reclutamento del personale da impiegare nella Società".

3.3 Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si svolge secondo le norme vigenti; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e livelli minimi retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- il Codice Etico della Società.

3.4 Gestione del personale

Milanosport si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Milanosport si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Qualsiasi dipendente dell'Azienda che venga a conoscenza della circostanza che sono stati posti in essere comportamenti contrastanti con i principi che ispirano il presente codice o comunque in violazione degli obblighi imposti con il Codice Etico, deve darne informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza.

3.5 Sicurezza e salute

Milanosport si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e secondo le linee del DVR approvato dalla Società.

La Società non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro né dei lavoratori delle ditte impegnate nello svolgimento dei servizi affidati al controllo e al coordinamento di Milanosport.

Ogni dipendente non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

3.6 Integrità, tutela e pari opportunità

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale dei suoi collaboratori. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona.

Milanosport disconosce e vieta qualsiasi comportamento che possa essere riconducibile a pratiche di molestie e mobbing. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il collaboratore della Società che ritenga 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 Codice Etico.

3.7 Uso di sostanze alcoliche o stupefacenti

I servizi erogati da Milanosport direttamente attraverso il proprio personale o attraverso il personale delle società appaltatrici, coinvolgono la responsabilità di molte altre persone affidate e devono essere realizzate senza alcun pericolo per la collettività che ne fruirà. L'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro potrà interferire con la realizzazione degli obiettivi di Milanosport. Pertanto è fatto divieto di detenere, consumare, offrire o cedere

a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

3.8 Fumo

È vietato fumare in tutti gli ambienti di lavoro, nei centri, nelle zone di ristoro, nei corridoi e sulle scale interne, negli antibagni e nei bagni, nei veicoli ad uso aziendale e in qualunque locale d'attesa.

3.9 Prevenzione dei conflitti di interesse

Tutti i collaboratori della Società sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- la cointeressenza, palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'Azienda;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- lo svolgere una funzione di vertice (amministratore, sindaco, dirigente, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- lo svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, informa l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

3.10 Uso del tempo

I dipendenti e i collaboratori della Società e delle società fornitrici di servizi soggetti al controllo e al coordinamento di Milanospport non possono svolgere, durante il proprio orario lavorativo, attività estranee alle proprie mansioni e/o responsabilità organizzative.

3.11 Tutela e utilizzo dei beni aziendali

La protezione e conservazione dei beni in uso all'azienda costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari, ed è cura di tutti i Destinatari del presente Codice Etico non solo proteggere tali beni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio.

Non è consentito l'uso personale dei beni facenti parte del patrimonio aziendale o comunque un utilizzo estraneo al perseguimento degli obiettivi aziendali della Società.

4. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti e con i fornitori

4.1 Principi e valori nei rapporti con clienti e fornitori

I rapporti e le comunicazioni con i clienti e i fornitori della Società sono basati sul presente Codice Etico e improntati all'onestà, correttezza e trasparenza anche in coerenza con il sistema di gestione della qualità aziendale.

4.2 Stile di comportamento con i clienti

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti e a svolgere il servizio nel rispetto dei principi etici, religiosi e delle esigenze sanitarie di ognuno di loro.

La Società si impegna a conoscere e comprendere le esigenze della clientela, verificandone e misurandone periodicamente anche il livello di soddisfazione e a dare riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio, indirizzi di posta elettronica, sito web, numero verde, ecc.).

4.3 Qualità dei servizi erogati

La Società si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità, a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti.

4.4 Scelta del fornitore

Le relazioni con i fornitori sono regolate dal presente Codice Etico, dalla legge sui contratti pubblici e dalle procedure interne di acquisto.

I processi di acquisizione di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore.

In dettaglio il dipendente, il collaboratore, l'agente, il procacciatore o qualunque altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società, e dalla medesima a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

4.5 Tutela degli aspetti etici nella fornitura

La Società richiede espressamente che i fornitori che intrattengono con la stessa rapporti contrattuali agiscano nel rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

Segnatamente, a titolo esemplificativo, la Società richiede che i fornitori si astengano dall'utilizzare lavoro infantile o minorile e da discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, e che rispettino la normativa ambientale, adottando altresì politiche aziendali di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive.

La Società, nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Società, abbia adottato comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

La Società adotta ogni provvedimento atto al contrasto della criminalità in collaborazione con le autorità di pubblica sicurezza.

I rapporti con le OO.SS. ove previsti dalla Contrattazione Nazionale e dai Protocolli Nazionali, Regionali o aziendali sono improntati a trasparenza e buona fede.

5. Criteri di condotta nei confronti di altri soggetti

5.1 Collettività

Considerata la numerosità delle persone che usufruiscono dei servizi di Milanospport, bambini, ragazzi, adulti, pensionati, interi nuclei familiari, la Società è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo sociale e sul benessere psico-fisico della collettività.

5.2 Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

La Società è consapevole della necessità di salvaguardare la sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa della Società sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, ponendo attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

5.3 Rapporti con il socio

Milanosport ha tra i suoi obiettivi la sostenibilità della propria azione.

Le comunicazioni al socio devono essere conformi ai principi del presente Codice Etico. Le informazioni e comunicazioni rivolte al socio sono divulgate dal vertice aziendale o comunque da persone espressamente delegate secondo le procedure aziendali previste.

5.4 Rapporti con la stampa e relazioni esterne

Milanosport è consapevole dell'importanza della stampa nelle relazioni con i portatori d interesse.

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente al vertice aziendale e/o alla funzione aziendale competente. Gli altri amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori devono astenersi dal comunicare informazioni circa l'attività aziendale e aver cura di comunicare alle persone autorizzate e/o alla funzione competente qualsiasi richiesta proveniente dai media.

I dipendenti e/o collaboratori incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti la Società o i suoi settori, sotto forma di comunicati stampa, discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate dalla Società e ricevere l'autorizzazione preventiva del vertice aziendale o dalla funzione preposta.

5.5 Rapporti con Partiti, Movimenti, Organizzazioni politiche e sindacali

Milanosport non fornisce supporto diretto o indiretto a manifestazioni o iniziative che abbiano un fine esclusivamente o prettamente politico, in particolare: si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture della Società, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza, ecc.); non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a Partiti, Movimenti e Organizzazioni politiche o sindacali, a loro esponenti e candidati.

La società può organizzare manifestazioni ed eventi qualora abbiano come finalità l'informazione agli utenti ed erogare contributi, anche sotto forma di prestazioni gratuite o effettuare sponsorizzazioni unicamente nell'ambito dell'educazione dello sport, del sociale e dell'ambiente.

6. Comunicazione del Codice Etico e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei portatori d interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i dipendenti collaboratori di copia del Codice Etico, sezioni dedicate nel sito internet, inserimento di una nota informativa sull'adozione del Codice Etico in tutti i contratti, ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori della Società, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, verrà predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

7. Organismo di Vigilanza

La vigilanza e il controllo sull'applicazione del Codice Etico sono affidate Organo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- garantire la massima diffusione del Codice Etico a tutti i livelli dell'organizzazione;
- proporre al Consiglio d Amministrazione della Società l'aggiornamento del Codice Etico;
- raccogliere le segnalazioni dei casi di violazione del Codice Etico;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del presente Codice Etico, provvedendo, nel caso di infrazioni, all'attivazione delle funzioni aziendali competenti sollecitando l'adozione delle opportune misure, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL applicabili ed informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione;
- proteggere e assistere tutti coloro che, in buona fede, segnalino eventuali irregolarità o violazioni, assicurandone, al contempo, la riservatezza dell'identità, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196);
- redigere una relazione almeno annuale, oppure in caso di gravi irregolarità, per il presidente del consiglio di amministrazione della Società.

8. Violazioni del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti. Le sanzioni terranno conto (a) del soggetto che ha commesso l'infrazione, (b) della gravità delle infrazioni commesse e (c) dell'eventuale reiterazione della violazione, al fine tutelare gli interessi della Società .

Ogni collaboratore dovrà segnalare al proprio superiore diretto e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice. La mancata segnalazione costituisce una violazione del presente Codice Etico.

Ogni collaboratore dovrà segnalare al proprio superiore diretto e/o all'Organismo di Vigilanza informazioni certe e verificabili relative alle violazioni del Codice di cui entrasse in possesso. La mancata segnalazione costituisce una violazione del presente Codice Etico.

Tutti gli interlocutori di Milanospport possono segnalare all'Organismo di Vigilanza presunte violazioni del presente Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza non prenderà in considerazione alcuna segnalazione che pervenga in forma anonima, salvo restando la segnalazione all'autorità giudiziaria qualora dalla segnalazione emergano ragionevoli dubbi di una violazione di legge. La Società si impegna a tutelare coloro i quali segnaleranno violazioni del presente codice.

Chiunque segnali presunte violazioni del Codice Etico non in buona fede e al fine di arrecare danno ad altri o alla Società sarà sanzionato ai sensi dello stesso.

Per tutti gli altri portatori d'interesse con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La Società si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro o qualora non previste al Codice Disciplinare approvato dalla Società.

9. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico entra in vigore a partire dal 26/3/2013.

Il Codice Etico non sostituisce le attuali e future procedure aziendali che continuano ad avere efficacia nella misura in cui le stesse non siano in contrasto con il Codice Etico.

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Milanospoort, su proposta del Presidente.