

Sommario

Lettera agli <i>Stakeholder</i>	2
LNPB – Informazioni generali	4
SDGs rilevanti per LNPB.....	6
Gli <i>Stakeholder</i> rilevanti	8
L'analisi di materialità	11
<i>SOCIAL</i>	16
<i>GOVERNANCE</i>	23
Metodologia utilizzata e risultati	27
Risultati - Questioni sociali (AREA SOCIAL)	28
Risultati - Condotta aziendale (AREA GOVERNANCE)	31

Lettera agli Stakeholder

Caro/i Stakeholder,

il calcio si trova oggi a dover affrontare uno scenario nuovo e quantomai complesso, in cui i temi principali riguardano l'attenzione verso le questioni sociali e i diritti umani, oltre all'urgenza di intervenire per proteggere l'ambiente. Consapevole di queste sfide, la Lega Nazionale Professionisti di Serie B desidera contribuire alla risposta comune avviata dalla UEFA e dalla F.I.G.C., per un calcio europeo più sostenibile.

Nel contesto del suo posizionamento, il fine della Lega Nazionale Professionisti di Serie B è quello di fungere da guida, nel garantire la competitività del sistema calcistico e motivare tutti i suoi protagonisti.

Tutti i soggetti coinvolti, costituiscono un elemento fondamentale di questo sistema, ed è per tale motivo che ciascuno di essi, indipendentemente dalla natura e dalle dimensioni, deve prendere decisioni in modo socialmente responsabile, ponendo le fondamenta per uno sviluppo sostenibile e duraturo.

Ciò comporta l'inizio di un processo di profondo riesame riguardo alla propria *mission* e, di conseguenza, al proprio modello di *business*, che deve considerare attentamente gli interessi delle diverse categorie di *stakeholder*.

Se questo è vero in modo generale, lo è ancor di più nel mondo dello sport e, in particolare, nel calcio, che è da sempre caratterizzato da una riconosciuta universalità e rilevanza, non solo dal punto di vista sportivo ed economico, ma soprattutto per ciò che riguarda gli aspetti sociali e valoriali.

La Lega Nazionale Professionisti di Serie B, consapevole dell'importanza di tali aspetti che il calcio veicola e della sua capacità di generare sogni, emozioni, attese e valori per milioni di individui, ha avviato un cammino di sostenibilità e responsabilità sociale, valorizzando il patrimonio culturale e valoriale alla base della sua storia.

Le problematiche relative ai diritti umani e all'ambiente stanno acquisendo un'importanza crescente nella società e nel calcio. La sensibilità su questi argomenti sta aumentando tra le federazioni, i tifosi, i club e le leghe.

In linea con questa direzione, abbiamo quindi scelto di rendere note le risultanze delle pratiche e dei principi che governano la nostra realtà associativa.

Siamo quindi fieri e orgogliosi di presentare questo primo report, che testimonia il nostro impegno verso la sostenibilità sociale e ambientale, verso valori più elevati di sviluppo e coesistenza, che respinge ogni tipo di discriminazione.

Ci auguriamo, dunque, che la lettura del presente documento possa fornire spunti di riflessione e di innovazione, in quanto la Lega Nazionale Professionisti di Serie B - che agisce in un contesto complesso e in continuo cambiamento – punta a soddisfare uno dei sentimenti primari di ciascuno: l'appartenenza a qualcosa.

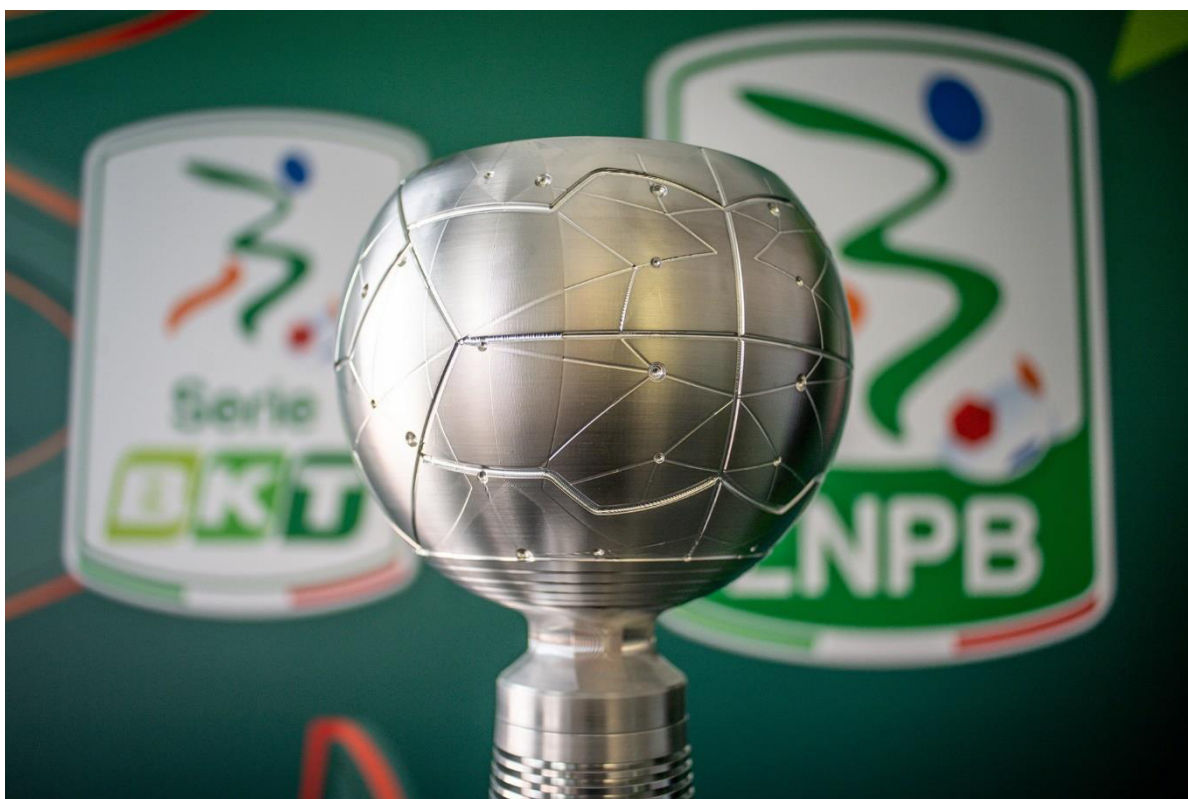
Crediamo che integrando i principi ESG nella nostra strategia, non solo ridurremo i rischi, ma incentiveremo anche nuove opportunità di crescita ed innovazione.

LNPB – Informazioni generali

La Lega Nazionale Professionisti Serie B (d'ora innanzi anche solo "**LNPB**" o "**Lega B**") è un'associazione di diritto privato sorta il 1° luglio 2010 tra le società private affiliate alla F.I.G.C. che partecipano al campionato di calcio di Serie B e che, a tal fine, si avvalgono delle prestazioni di calciatori professionisti.

In data 5 settembre 2023 la Lega B ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica dalla Prefettura di Milano.

Ha sede a Milano, ha funzioni rappresentative e promuove gli interessi delle associate; organizza il campionato di Serie B e concorre a pianificare le manifestazioni riservate a più leghe. Assicura la distribuzione interna delle risorse finanziarie e rappresenta le medesime società nella negoziazione, stipulando gli accordi collettivi e commercializzando i diritti audiovisivi.



L'esercizio sociale della Lega ha inizio il 1° luglio e si conclude il 30 giugno di ciascun anno solare, coincidendo comunque sempre con la stagione sportiva. Gli Organi della Lega sono il Consiglio, l'Assemblea, presieduti dal

Presidente, quindi il Vicepresidente, il Direttore generale, Il Collegio dei revisori e il Comitato etico.

SDGs rilevanti per LNPB

LNPB è profondamente convinta che l'avvio di un percorso di sostenibilità costituisca un mezzo efficace per poter raggiungere i propri obiettivi nel medio e lungo termine.

In quest'ottica, ogni strategia di sostenibilità non può che trovare la propria base nei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) adottati dai 193 Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, i quali forniscono un quadro condiviso per affrontare le più grandi e importanti **sfide di sostenibilità** al mondo: dallo sviluppo ambientale, economico, sociale e culturale, con ciascun obiettivo che si dirama in un elenco separato di indicatori e obiettivi precisi.

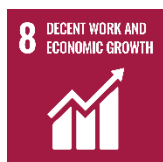
Tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile adottati dall'ONU la LNPB ha individuato quali obiettivi di particolare rilevanza nell'ambito della propria attività, i seguenti:



UGUAGLIANZA DI GENERE: Lega B promuove la parità di genere in ogni ambito, garantendo la valorizzazione e il rispetto di ogni individuo, indipendentemente dal genere, e contrastando ogni forma di non inclusività.



SALUTE E BENESSERE: Lega B si impegna a promuovere il benessere psico-fisico dei dipendenti, garantendo un ambiente di lavoro salubre e sicuro, in cui sia sempre tutelata la salute e la dignità di ciascun lavoratore.



LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA: Lega B quotidianamente si impegna a perseguire una crescita economica responsabile, garantendo le condizioni che consentano alle persone di avere posti di lavoro di qualità.



RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE: Lega B realizza iniziative di responsabilità sociale e inclusione, con progetti volti a contrastare la violenza e il razzismo e a garantire a tutti l'accesso al calcio.



CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI: Lega B organizza importanti eventi calcistici in sinergia col territorio, trasformandosi in un punto di riferimento anche per le comunità locali.



PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE: Lega B promuove iniziative volte a proteggere le persone e ridurre la violenza.



AGIRE PER IL CLIMA: il cambiamento climatico è una sfida globale che riguarda tutti, ovunque. Per questo motivo, Lega B intende valutare i propri impatti ambientali.

Gli *Stakeholder* rilevanti

Il presente report intende essere *in primis* uno strumento rivolto a tutti gli **stakeholder** della Lega B.

La crescita di LNPB è strettamente collegata alle esigenze di tutti i portatori di interesse direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività di LNPB.

La Lega B ha effettuato **la mappatura** degli *stakeholder* interni ed esterni alla stessa tramite un'analisi del contesto di riferimento, tenendo conto sia della propria struttura sia della catena del valore.

Tale processo ha portato all'individuazione dei seguenti *stakeholder*:

✓ **I Club associati**

Tra gli interessi di rilevanza primaria figurano, in primo luogo, gli interessi dei nostri associati, il cui coinvolgimento assume rilevanza fondamentale per la crescita della Lega B.

✓ **Le Leghe - Istituzioni sportive**

Lega B è affiliata della F.I.G.C., insieme alla quale è sempre attiva in iniziative avanzate da istituzioni sportive e di governo.

✓ **I nostri lavoratori**

Le risorse umane rappresentano il motore della Lega B e, per tale ragione, viene garantita la piena considerazione degli interessi e delle esigenze della forza lavoro.

✓ **I tifosi**

I tifosi sono uno dei più importanti *stakeholder* sia per il contesto di riferimento sia per i valori della Lega B.

✓ **I nostri clienti**

Lega B si occupa della commercializzazione di diritti audiovisivi e intende fornire ai propri clienti un servizio sempre più rispondente alla domanda di mercato.

✓ **I nostri fornitori e partner commerciali**

I fornitori e i partner commerciali sono una risorsa preziosa e strategica, pertanto, la Lega B è intenzionata a promuovere rapporti duraturi e fondati sul rispetto degli interessi di tale categoria.

La Società ha avviato un **percorso di coinvolgimento** degli *stakeholder* che si impegna a sviluppare nel tempo per meglio comprendere e rispondere alle loro esigenze e aspettative.

Per LNPB l'*engagement* degli *stakeholder* è un passaggio fondamentale della crescita aziendale, che si basa su una comunicazione costante e proattiva

Il processo di *stakeholder engagement* è attuato tramite attività di **consultazione, dialogo, informazione e collaborazione**, finalizzato a stimolare una crescita continua e reciproca.

In quest'ottica, tra gli strumenti di coinvolgimento adottati si annoverano:

✓ **Sito web aziendale**

È il principale strumento che consente a LNPB di fornire ai propri interlocutori informazioni trasparenti e complete in merito alla propria attività.

- ✓ **Questionari** Riteniamo che il coinvolgimento degli *stakeholder* passi anche attraverso la somministrazione di questionari, attraverso i quali i nostri interlocutori potranno fornire *feedback* e proporre suggerimenti e/o implementazioni in merito a tematiche di volta in volta individuate.
- ✓ **Incontri one to one**
LNPB valorizza le opinioni e le necessità dei propri *stakeholder* interni tramite l'organizzazione su richiesta/periodica di incontri *one to one*, volti a garantire il pieno dialogo con i propri interlocutori.

L'analisi di materialità

Le informazioni della Lega B oggetto di *assessment* sono state selezionate sulla base del principio di “**materialità**” (ovvero di “rilevanza”), che definisce come e perché determinate tematiche e informazioni siano rilevanti per un'organizzazione o un determinato settore, sia in un'ottica *outside-in* (ovvero degli impatti che queste tematiche hanno sulle *performance* aziendali), sia dalla prospettiva inversa *inside-out* (ovvero degli impatti generati dall'attività interna sull'ambiente e sugli *stakeholder*).

DOPPIA MATERIALITÀ

Si intendono come materiali quegli aspetti prioritari che, da un lato, influenzano l'attività interna, impattandone la performance economico-finanziaria (*outside-in*) e, dall'altro, vengono percepiti come rilevanti dagli *stakeholder* in quanto potrebbero generare impatti sulle persone e sull'ambiente (*inside-out*).

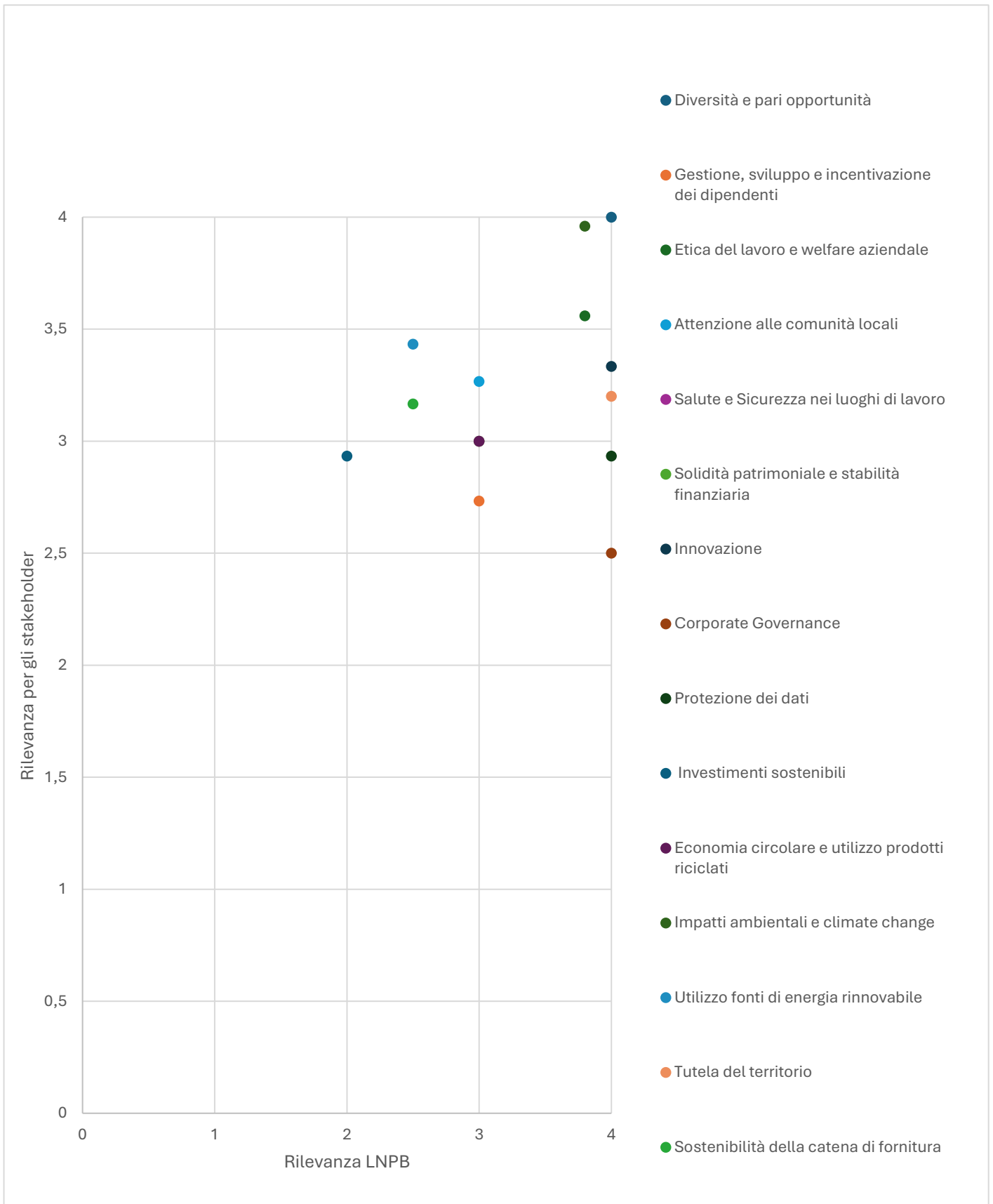
I contenuti del presente report sono frutto di un'analisi di materialità, che ha consentito di identificare gli ambiti in cui si concentrano i maggiori rischi e gli impatti.

Area	Temi sostenibilità
E (ENVIRONMENT)	Economia circolare e utilizzo prodotti riciclati
	Impatti ambientali e <i>climate change</i>
	Tutela del territorio
S (SOCIAL)	Diversità e pari opportunità
	Gestione, sviluppo e incentivazione dei dipendenti

	Etica del lavoro e <i>welfare</i> aziendale
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
	Attenzione alle comunità locali
G (Governance)	<i>Corporate Governance</i>
	Protezione dei dati
	Solidità patrimoniale e stabilità finanziaria
	Innovazione

Nella matrice di materialità sotto riportata, la rilevanza dei temi per LNPB è disposta lungo l'asse delle ascisse e quella per gli *stakeholder* è disposta lungo l'asse delle ordinate.

Matrice di materialità



Dall'analisi effettuata emerge che gli *stakeholder* sono sempre più attenti alle tematiche legate agli aspetti ambientali e sociali.

Dal punto di vista sociale e di *governance*, invece, la Lega B presta particolare attenzione alle persone nelle sue decisioni strategiche e si impegna a contribuire al miglioramento del benessere dei propri lavoratori nonché alla lotta contro qualsiasi discriminazione, soprattutto di genere, oltre che alla lotta contro i fenomeni corruttivi.

L'identificazione degli impatti generati dalle attività di LNPB è avvenuta attraverso l'analisi del contesto in cui l'associazione opera e tramite la valutazione dell'attività svolta e delle azioni poste in essere in ambito *Social e Governance*.

Ciascun impatto è stato quantificato sulla base sei seguenti criteri:

- ✓ scala/gravità: criterio che consente di valutare la portata di un impatto per il contesto di riferimento;
- ✓ influenza: criterio che indica quanto può essere diffuso/esteso l'impatto sulle operazioni, reputazione, ricavi e valore delle *partnership*;
- ✓ irrimediabilità: criterio che indica la misura dello sforzo necessario affinché l'ente possa porvi rimedio.

Per ciascun impatto è stata anche considerata, in termini generali, la possibile dimensione finanziaria, in termini di incidenza sull'utile.

L'analisi del rischio è stata condotta sulla base della tipologia di rischio (reputazionale operativo, finanziario, di compliance, strategico, salute e sicurezza), dello stato (esistente, nuovo, emergente), della probabilità di accadimento (raro, inverosimile, possibile, verosimile, quasi certo) e della gravità dell'impatto.

Tale analisi ha condotto a una valutazione del livello di rischio "accettabile" per tutti i temi ritenuti rilevanti per la Lega B e ciò sia in considerazione dei

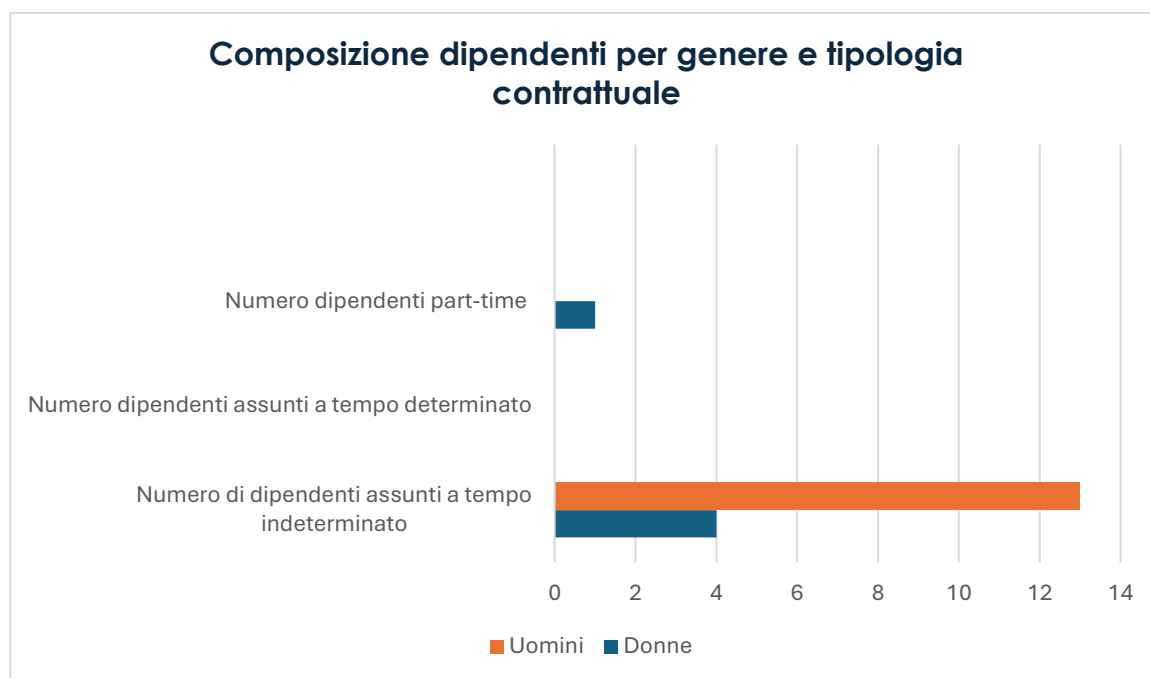
presidi già adottati dalla stessa sia in considerazione delle diverse tipologie di rischio considerate.

SOCIAL

ASSUNZIONI, POLITICHE DI REMUNERAZIONE E TURNOVER

Le persone sono da sempre un elemento centrale nell'attività della Lega B. Per le caratteristiche dell'associazione, l'impatto sulla forza lavoro è contenuto e riconducibile principalmente al tema della salute e sicurezza dei lavoratori.

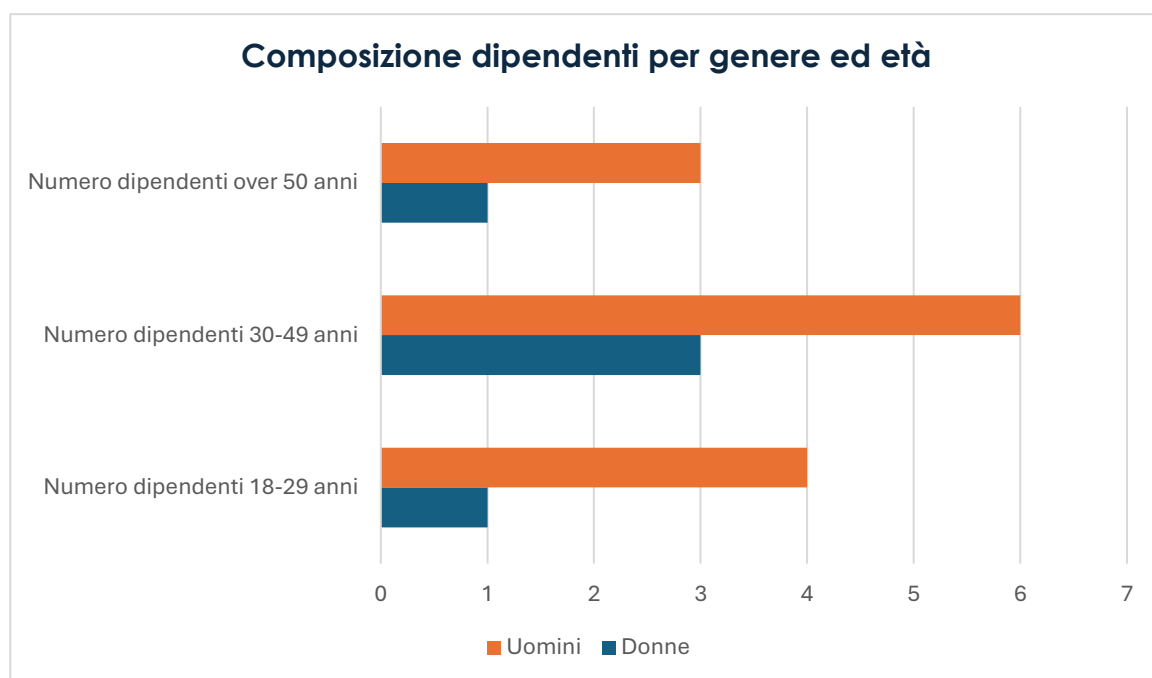
Con riferimento al numero di lavoratori impiegati a tempo indeterminato la Società occupa 18 dipendenti e 5 lavoratori autonomi con frequenza occasionale.



Uno degli obiettivi primari di LNPB è offrire un rapporto lavorativo stabile e continuativo, ciò in quanto gli effetti positivi che genera l'aspetto contrattuale sulla forza lavoro incidono particolarmente sulla soddisfazione dei lavoratori e dunque sulla produttività, con conseguenti ricadute positive in termini finanziari.

Con riferimento alla distribuzione dei lavoratori per fasce d'età, la tabella sotto riportata dimostra la volontà di LNPB di incentivare l'occupazione

giovanile, al contempo garantendo eterogeneità tra le risorse, al fine di **mantenere un equilibrio tra esperienza in azienda e ricambio generazionale.**



Un ambiente di lavoro inclusivo

Per quanto riguarda, invece, la diversità di genere all'interno della forza lavoro, la Lega B occupa 13 lavoratori uomini e 5 lavoratrici donne.

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, Lega B ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere*", che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Questa prassi si basa principalmente sul goal n. 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare il genere femminile. Lega B, crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita e alle

decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive essenziale per l'innovazione e la *performance*.

LNPB garantisce al proprio personale un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna per ragioni di nazionalità, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, razza, credo religioso, appartenenza politica o sindacale, condizioni personali e sociali, in linea con la normativa applicabile e, in particolare, con il Codice delle Pari Opportunità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

L'analisi del rischio condotta in tale area mostra che la cura dell'ambiente di lavoro e la tutela dell'inclusività e, più in generale, del benessere dei dipendenti ha impatto diretto sui livelli di produttività, nonché sulla capacità di attrarre lavoratori (attuali e potenziali).

Anche per tale ragione, l'associazione considera fondamentale continuare a investire attività e risorse al fine di garantire la tutela della propria forza lavoro. In linea con tale *mission*, nel 2024 Lega B ha:

- (i) adottato una procedura specifica sulla parità di genere, pubblicata anche sul proprio sito istituzionale;
- (ii) adottato un Piano di Sviluppo Strategico per la parità di genere 2023 - 2026 con l'obiettivo di porsi dei *target* di implementazione nel medio e lungo termine;
- (iii) ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022.

Infine, Lega B ha adottato un Codice Etico, come meglio si dirà nel prosieguo, in cui ha assunto l'impegno di:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Lega B ha, inoltre, implementato in azienda strumenti come lo *smart working*, attraverso l'adozione di uno specifico Accordo di II livello con la sigla sindacale di riferimento.

La Lega B, come previsto dal Piano di Sviluppo Strategico per la parità di genere 2023 – 2026 adottato, intende incrementare nel triennio sia la possibilità di flessibilità oraria per i propri dipendenti, sia la possibilità di una riduzione dell'orario di lavoro, previ colloqui con la funzione interessata, e valuterà in futuro – qualora ciò non implichi un rallentamento e/o limitazione dell'attività – l'introduzione di una procedura scritta.

Tale tipologia di azioni è volta a sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavoro dei dipendenti, ciò anche al fine di aumentarne la soddisfazione con auspicato aumento della produttività.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è un tema centrale per la Lega B, che può oggi vantare un sistema di gestione certificato UNI EN ISO 9001:2015.

LNPB ha dunque adottato un impianto di presidi e procedure relativi alla salute e sicurezza dei dipendenti pienamente conforme a quanto previsto dalla legislazione nazionale applicabile.

Nel 2023 la Lega B non ha registrato alcun incidente, conseguentemente, il tasso di infortuni registrato in tale periodo corrisponde allo 0%.

L'impatto finanziario collegato a questa tematica è riconducibile alle sanzioni penali e amministrative disposte dal D.lgs. 81/08 c.d. Testo Unico sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro, in cui l'associazione potrebbe incorrere in caso di mancato rispetto delle disposizioni di legge, ovvero all'insorgere di contenziosi. La Lega B, consapevole dei rischi legati a tale area, ha adottato misure *ad hoc* sia investendo nel miglioramento delle misure di sicurezza adottate in azienda, al fine di poter ridurre significativamente la possibilità di

infortuni sul lavoro, sia valutando e monitorando periodicamente i fattori che espongono il lavoratore al rischio di infortuni.

Tale fase di studio e monitoraggio culmina nel Documento di Valutazione dei Rischi – DVR, aggiornato, da ultimo, nel mese di gennaio 2024.

Ulteriore strumento della Lega B per il perseguimento della propria politica è l'adozione di un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001 2015 e integrato con la norma ISO 45001:18 e la linea guida UNI/PDR 125:22.

Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Con riferimento al tema salariale, Lega B garantisce a tutte le risorse impiegate un adeguato sistema retributivo, che tiene conto della mansione svolta e prescinde da qualsiasi forma di discriminazione.

I nostri dipendenti sono remunerati in base alla loro professionalità, al ruolo ricoperto e ai risultati raggiunti

LNPB garantisce, infatti, un salario di ingresso in linea con la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva sia con riferimento alla mansione di operaio sia con riferimento alla mansione di impiegato.

Il sistema retributivo adottato si prefigge l'obiettivo di assicurare e mantenere una struttura salariale competitiva, improntata al confronto continuo e sistematico con i mercati di riferimento in cui opera.

In particolare, dall'analisi della retribuzione riconosciuta da LNPB ai propri dipendenti, emerge:

- ❖ pari opportunità di remunerazione tra uomo e donna, nel rispetto delle categorie lavorative di appartenenza;

- ❖ *Ticket Restaurant* e contributi e benefit aziendali;
- ❖ riconoscimento degli “scatti di anzianità” in misura direttamente proporzionale con l’ingresso del dipendente in Società;
- ❖ uniformità tra il numero di ore lavorate e retribuzione totale delle risorse in proporzione alla mansione ricoperta.

Infine, con riferimento al tema della contrattazione collettiva il 100% dei lavoratori impiegati dalla società è coperto dal CCNL relativo al settore Terziario Distribuzione e Servizi.

Per quanto riguarda la formazione della forza lavoro, LNPB è pienamente consapevole che la collaborazione di persone formate e di professionalità costituisce un fattore strategico di fondamentale importanza. Ciò anche al fine di evitare potenziali impatti negativi, quali la riduzione delle *performance* aziendali, possibili non conformità a disposizioni normative oltre alla perdita di attrattività per i proprio lavoratori (attuali e potenziali).

LNPB, nel corso del 2023, ha somministrato alle proprie risorse i seguenti corsi di formazione:

- ❖ sicurezza e cenni sulla normativa UNI EN ISO 9001:15;
- ❖ parità di genere;
- ❖ modello organizzativo;
- ❖ antincendio.

Detti interventi di formazione si inseriscono non soltanto nella strategia di consolidamento, valorizzazione e riconoscimento delle competenze delle risorse, ma consentono altresì alla Lega B di raggiungere ulteriori benefici, quali:

- ❖ l’incremento della produttività;
- ❖ la riduzione del tempo richiesto per l’espletamento delle mansioni;
- ❖ il miglioramento della qualità e della sicurezza aziendali.

Per tale ragione, LNPB si impegna costantemente ad attuare un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane in grado di offrire a tutti i

dipendenti, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale.

GOVERNANCE

La Lega B è un'associazione di diritto privato riconosciuta che associa in forma privatistica le società affiliate alla F.I.G.C. che partecipano al campionato di Serie B.

Gli Organi della Lega B sono il Consiglio, l'Assemblea, presieduti dal Presidente, quindi il Vicepresidente, il Direttore generale, Il Collegio dei revisori e il Comitato etico, come di seguito dettagliatamente indicati.

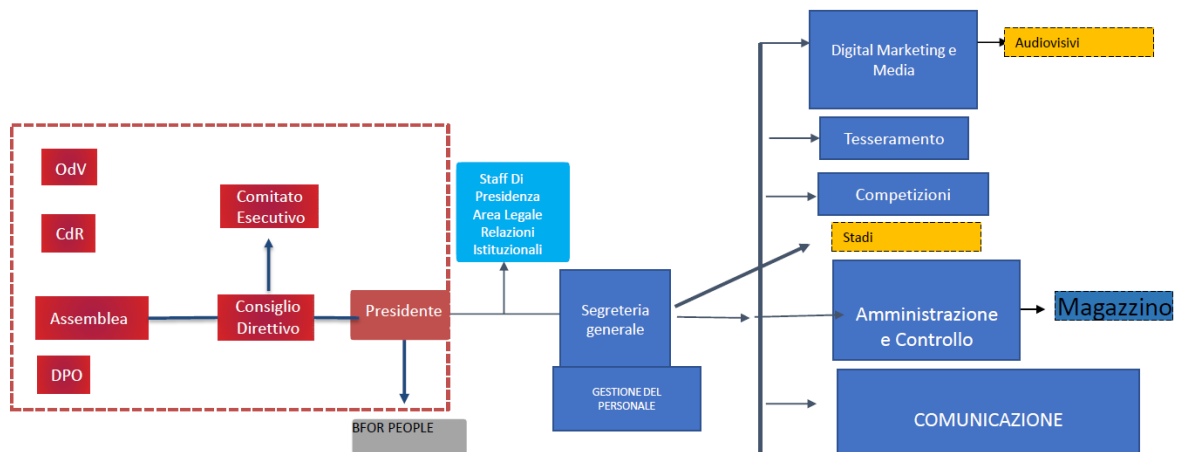
Presidente	Mauro	Balata
Consiglio Direttivo:		
Vice Presidente	Carlo	Neri
Consigliere	Giuseppe	Corrado
Consigliere	Federico	Merola
Consigliere	Dario	Mirri
Consigliere	Mauro	Michelini
Consigliere	Giuseppe	Pasini
Consigliere indipendente	Andrea	Messuti
Consigliere indipendente	Mauro	Pizzigati
Collegio dei Revisori:		
Presidente	Marco	Mugnai
Revisore effettivo	Alessandro	Grassetto
Revisore effettivo	Francesco	Perrotta
Società di Revisione	Deloitte & Touche S.p.A.	

Le regole e le metodologie di pianificazione, gestione e controllo che compongono il sistema di *governance* sono definite dal Consiglio Direttivo e dal Comitato Esecutivo in conformità con lo Statuto adottato dalla Lega.

La rappresentanza della Lega B spetta al Presidente e al Vicepresidente.

LNPB ha nominato un Collegio dei Revisori composto dal Presidente e da n. 2 membri effettivi.

Organigramma aziendale



ELENCO RESPONSABILI AREE

- ❑ Staff di Presidenza Area Legale Relazioni Istituzionali: Responsabile Avv. Gabriele Miconella;
- ❑ Segreteria generale: Responsabile area Daria Papponetti;
- ❑ Digital Marketing e Media: Responsabile area Andrea Calabrò;
- ❑ Audiovisivi: Responsabile area Fabio Ghezzi;
- ❑ Tesseramento: Responsabile area Antonio Torretti;
- ❑ Competizioni: Responsabile area Enrico Franchi;
- ❑ Stadi: responsabile area Carlo Longhi;
- ❑ Amministrazione e Controllo: Responsabile area Edoardo Busala;
- ❑ Comunicazione: Responsabile area Alberto Monguidi;
- ❑ Fornitori-Contabilità-Tesoreria: Responsabile area Anna Zanfardin;
- ❑ Finanza-Pianificazione-Controllo di gestione: Responsabile area Francesco Terrazzani;
- ❑ OdV: Avv. Dario Franzin;
- ❑ CdR: Presidente Dott. Marco Mugnai;
- ❑ DPO: Ing. Vincenzo Vitiello

L'integrità del business e la creazione di valore

Per LNPNB la corruzione costituisce una grave minaccia – oltre che un impatto negativo di natura potenziale - per lo sviluppo dei rapporti economici e sociali e ne promuove il contrasto sia nei rapporti con gli enti pubblici sia con i privati.

La lotta alla corruzione è finalizzata ad evitare eventuali sanzioni o ripercussioni sull'attività, allo scopo di tutelare la reputazione aziendale, nel pieno rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità a cui devono essere improntati i comportamenti dei dipendenti.

La Lega B non ha riportato alcuna condanna e non ha ricevuto alcuna sanzione pecuniaria per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione.

La Lega B si è dotata su base volontaria, già dal 2011, di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e dell'art. 9, comma 5 dello Statuto F.I.G.C., nonché di un proprio Codice Etico nel quale vengono enunciati i principi imprescindibili per la conduzione dell'attività.

In particolare, il Codice Etico disciplina i principi ai quali devono ispirarsi le attività aziendali sono:

- ❖ **integrità:** nei rapporti con i destinatari, e con i terzi in genere, la Lega - B si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di svantaggio dei terzi;
- ❖ **rapporti con le Istituzioni:** i rapporti con le autorità statali, locali e sportive devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, buona fede e collaborazione, nel pieno rispetto delle normative di legge e federali;
- ❖ **trasparenza:** le informazioni che vengono diffuse dalla Lega devono essere complete, trasparenti, comprensibili, accurate e devono

rispettare i principi di parità e contemporaneità di accesso alle stesse da parte del pubblico;

- ❖ **riservatezza:** la Lega garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene da raccogliere e utilizzare dati sensibili, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione del titolare dei dati e, in ogni caso, in conformità alle norme giuridiche vigenti;
- ❖ **sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro:** l'integrità fisica e morale dei lavoratori è considerata un valore primario della Lega B; viene tutelata la sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto della legislazione vigente;
- ❖ **ambiente:** la Lega promuove il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi attivamente a garantire il pieno rispetto della vigente normativa ambientale nello svolgimento delle proprie attività.

Tali principi risultano rilevanti nelle seguenti aree:

- ❖ etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- ❖ etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei lavoratori;
- ❖ impegno per lo sviluppo sostenibile e responsabilità verso la collettività;

Metodologia utilizzata e risultati

Il presente documento è redatto tenendo conto degli *standard* europei di sostenibilità (*European Sustainability Reporting Standards for non-listed Small and Medium-Sized Enterprises – VSME ESRS*) in fase di approvazione dallo **European Financial Reporting Advisory Group** (EFRAG), per la rendicontazione della *performance* di sostenibilità di micro, piccole e medie imprese non quotate.

Le informazioni contenute nel presente documento si riferiscono al 2023/2024.

Informazioni dettagliate sugli indicatori utilizzati sono riportate nell'**All.1 Analisi di materialità** dove sono riportate le informazioni raccolte riferite al 2023/2024, la valutazione dell'impatto con i criteri per la sua quantificazione, l'analisi dei rischi con i criteri per la sua quantificazione e la valutazione degli stakeholder sulle diverse tematiche ritenute da loro rilevanti.

Gli *stakeholder* di riferimento sono stati coinvolti con questionari e interviste *one to one*.

I temi materiali rilevanti sono stati individuati nell'ambito della lista prevista all'*Appendice B* dello standard VSME ESRS: "*Lista delle tematiche di sostenibilità utilizzate per l'analisi di materialità*".

Con riferimento alle aree *Social* e *Governance*, i dati sono stati raccolti sulla base dei documenti associativi, organigramma, contratti e cedolini del personale, dati relativi alla formazione, DVR, documenti e procedure sulla salute e sicurezza, certificazioni UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 9001:2015 e UNI/PDR 125:2022.

Risultati - Questioni sociali (AREA SOCIAL)

VSME ESRS B 8 - Personale - Caratteristiche generali

Numero totale di dipendenti per tipo di contratto

Tipo di contratto	Numero lavoratori
Indeterminato	18
Determinato	0
Apprendistato	0
Altre tipologie (Co.co.co. p.iva)	5
Totale	23

Numero totale di dipendenti suddivisi per genere

Genere	Numero lavoratori
Uomini	18
Donne	5
Altro	0
Non indicato	0
Totale	23

Numero totale di dipendenti suddivisi per fasce di età e tipologia contrattuale

Fascia d'età	Numero Dipendenti	Tipologia di contratto
< 30 anni	5	Indeterminato

30 - 50 anni	9	Indeterminato
> 50 anni	4	Indeterminato
Totale	18	

VSME ESRS B 9 – Forza lavoro – Salute e Sicurezza

	2023	2022
Numero di infortuni	0	0
Tasso di infortuni	0%	0%
Numero di decessi dovuti a infortuni e malattie professionali	0	0
Totale	0	

VSME ESRS B 10 - Personale - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Rapporto tra il livello di ingresso e il salario minimo

$$Ratio = \frac{\text{salario livello ingresso}}{\text{salario minimo}}$$

Con riferimento alla mansione di Impiegato il rapporto tra livello di ingresso e salario minimo previsto dalla contrattazione collettiva nel periodo di rendicontazione (6° Livello) è il seguente:

$$Ratio = \frac{886,11}{886,11} = 1$$

Divario in termini percentuali tra dipendenti donne e uomini

$$\frac{(\text{salario medio per ora uomini} - \text{salario medio per ora donne})}{\text{salario medio per ora uomini}} * 100$$

$$\frac{(10 - 11)}{10} * 100 = -10\%$$

Funzione dipendenti	Uomini	Donne
Impiegato	13	5
Salario lordo medio mensile	2.768,22	2.797,86
Significatività	Non rilevante	

Copertura della contrattazione collettiva

Il 100% dei lavoratori impiegati dalla società è coperto dalla contrattazione collettiva nazionale e nello specifico è inquadrato sotto il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.

Numero e ore di corsi di formazione erogati ai lavoratori

Corsi di formazione	Ora di formazione	N. di lavoratori
Parità di genere	2	14
Salute e sicurezza	8	18
Antincendio	8	1

Risultati - Condotta aziendale (AREA GOVERNANCE)

VSME ESRS B 11 - Condanne e sanzioni per corruzione e concussione

Lega B non ha riportato alcuna condanna e non ha ricevuto alcuna sanzione pecuniaria per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione.