



CROCERA STADIUM SSDRL
VIA ERIDANIA 3 GENOVA
P.IVA 01417840996

CODICE ETICO AZIENDALE

(ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001)

Sommario

1.	INTRODUZIONE	4
2.	PRINCIPI FONDANTI	5
3.	CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE	7
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	8
5.	PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	9
5.1.	Principi fondamentali	9
5.2.	Obiettività e imparzialità	9
5.3.	Riservatezza delle informazioni	9
5.4.	Diligenza e accuratezza nelle registrazioni contabili	10
6.	PRINCIPI IN TEMA DI TUTELA DELLA DIGNITA', SALUTE, SICUREZZA E INTEGRITA' DELLE RISORSE UMANE	11
6.1.	Valorizzazione delle risorse umane	11
6.2.	Sicurezza nei luoghi di lavoro	12
6.3.	Tutela ambientale	13
6.4.	Gestione degli affari	13
6.5.	Conflitti di interessi	14
6.6.	Uso del tempo e dei beni aziendali	14
7.	PRINCIPI IN TEMA DI INFORMATIVA GESTIONALE E CONTABILE	15
7.1.	Amministrazione societaria	15
7.2.	Scritture contabili	15
7.3.	Controlli interni	16
7.4.	Rapporti con le parti esterne	16
7.5.	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	16
8.	PRINCIPI SU REATI DI TERRORISMO ED EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E IN TEMA DI TUTELA DELLA PERSONALITA'	17
8.1.	Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico	17
8.2.	Tutela della personalità individuale	17
9.	POLITICA ANTICORRUZIONE	17
9.1.	Rapporti con dipendenti e collaboratori	17
9.2.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	17
9.3.	Rapporti con Fornitori	18
9.4.	Rapporti con i clienti	18
9.5.	Obblighi derivanti dalla Politica anticorruzione	19
10.	COMUNICAZIONE E REVISIONE DEL CODICE ETICO	19
11.	Spunti di integrazione per lo spott	20
12.	Integrazione di regole	24

13	Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.....	27
14	Formazione e informazione.....	29
15	Obblighi ulteriori.....	30

1. INTRODUZIONE

Crocera Stadium Ssdrl, (di seguito anche “la Società”) con sede in Via Eridania 3 Genova, è una realtà aziendale.

La Società adotta e promuove politiche conformi alle vigenti normative per il continuo innalzamento degli standard di legalità, riconoscendo l’importanza dei consolidati principi etici e sociali che ne sono alla base, valori ai quali da sempre informa la propria attività e le proprie scelte.

I continui mutamenti dello scenario economico, sociale e ambientale impongono un aggiornamento costante e sempre più rigoroso dell’impianto etico e valoriale di Crocera Stadium Ssdrl che, per l’elaborazione del presente documento, ha proceduto facendo riferimento alle principali best practice a livello nazionale, tenendo in particolare considerazione gli standard e gli schemi metodologici di riferimento in essere e, soprattutto, in ottica prospettica.

Il presente codice etico è un documento ufficiale della Società, che contiene l’insieme dei principi cui il gruppo stesso informa l’esercizio delle proprie attività e la gestione dei rapporti che operano per suo conto, a qualsiasi titolo. Tale Codice sancisce principi etici e regole di condotta, rilevanti anche ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”), recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

La società ispira la propria attività ai principi contenuti nel Codice e si impegna a non intraprendere e/o proseguire alcun rapporto lavorativo con chiunque dimostri di non condividere i principi adottati dalla Società.

Il presente Codice è un documento voluto dalla Società e approvato dal massimo vertice della Società, ovvero l’Amministratore Unico della Società.

2. PRINCIPI FONDANTI

Il Codice riporta i valori fondamentali di riferimento che devono orientare i comportamenti di tutti i destinatari della società al fine di assicurare la correttezza etica nella conduzione delle attività aziendali.

La Società si impegna ad assicurare:

- **Legalità, onestà e correttezza:** la società si impegna ad operare nel rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile. In nessun caso, il perseguimento degli interessi economici può giustificare una condotta non coerente con i principi di correttezza e legalità.
- **Comunità e società:** la società intende fornire il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e alla affermazione di modelli d'eccellenza;
- **Professionalità e valorizzazione delle risorse umane:** la società riconosce la centralità delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore; per tale ragione, Crocera Stadium Ssdrl garantisce ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale.
- **Lealtà:** in ogni contesto e in ogni rapporto lavorativo, devono essere garantiti comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su responsabilità, integrità, correttezza, lealtà, equità e libero mercato;
- **Rapporti con le Autorità Pubbliche:** i rapporti con le Autorità Pubbliche e la Pubblica Amministrazione (P.A.) devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, buona fede e collaborazione, nel pieno rispetto delle normative di legge.
- **Trasparenza:** le informazioni diffuse dalla società devono essere trasparenti, chiare, complete, comprensibili, accurate e devono rispettare i principi di parità e contemporaneità di accesso alle stesse da parte del pubblico.
- **Imparzialità:** le relazioni con i portatori di interesse e terzi in generale devono evitare discriminazioni di ogni genere e, in generale, in base a sesso, età, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, religione, condizioni sociali e personali.
- **Rispetto delle persone e pari opportunità:** la società rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti uguali opportunità.
- **Conflitti di interesse:** nello svolgimento della propria attività, la società deve evitare situazioni di conflitti di interesse.
- **Riservatezza:** la società deve garantire sempre la riservatezza delle informazioni in possesso e si astiene dal raccogliere ed utilizzare i dati sensibili, salvo in caso di espressa e consapevole autorizzazione da parte del titolare dei dati e comunque conformemente alle norme giuridiche vigenti.

- Salute e sicurezza sul lavoro: l'integrità fisica e morale è considerata un valore fondamentale. Viene tutelata la sicurezza e a salute, l'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori e il pieno rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008.
- Ambiente: la società garantisce il rispetto delle norme in materia ambientale nello svolgimento delle attività aziendali e si impegna attivamente nel minimizzare l'impatto negativo delle proprie attività lavorative sull'ambiente attraverso l'implementazione di politiche sostenibili.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

Crocera Stadium Ssdrl richiede ai propri dipendenti e a tutti coloro che interagiscano o si trovino a qualsiasi titolo coinvolti con essa nell'esercizio dell'impresa, il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti dal Codice ispirando i loro comportamenti aziendali quotidiani. L'osservanza del Codice è da considerarsi parte essenziale come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione aziendale.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono da ritenersi vincolanti (di seguito in breve "Destinatari") per le seguenti figure:

- Ogni componente di organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori anche delle società controllate;
- Coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società e le sue controllate, anche in vista della prosecuzione del rapporto necessariamente improntato alla reciproca fiducia e affidabilità;

A tal fine la Società si impegna ad individuare idonei strumenti di comunicazione per la diffusione di tali documenti nei confronti dei Destinatari, anche tramite sintesi ed estratti, onde assicurarne la piena comprensione.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

Al fine di presidiare il controllo volto ad assicurare il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, la società Crocera Stadium Ssdrl, ha istituito al proprio interno un organismo ad hoc, ovvero l'Organismo di Vigilanza, dotato di ampia autonomia, rispondente esclusivamente all'Amministratore Unico, direttamente o per tramite dei suoi membri delegati, al quale sono demandati i seguenti compiti:

- sensibilizzare e favorire la conoscenza dei principi e delle norme del Codice, nonché i ruoli e le responsabilità dei destinatari;
- monitorare continuamente l'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i soggetti interessati, anche attraverso l'accoglienza delle eventuali segnalazioni;
- organizzare riunioni finalizzate all'illustrazione di eventuali novità rilevanti nell'ambito dei principi e dei valori etici del presente Codice;
- verificare l'inserimento, nei contratti stipulati dalla Società, di una clausola che informi i terzi dell'esistenza del Codice, che li vincoli al rispetto dei valori e delle norme in esso enunciate e che preveda la possibilità di risoluzione dei contratti per inadempimento in caso di violazioni del Codice;
- segnalare violazioni dei precetti in esso sanciti ed applicare, eventualmente, idonee misure sanzionatorie;
- esprimere pareri vincolanti in relazione alle procedure da attuare al fine di garantirvi piena attuazione all'interno della società;
- provvedere ai necessari interventi di aggiornamento in occasione di vicende modificative degli assetti societari ed organizzativi;
- garantire che gli eventuali aggiornamenti e le eventuali modifiche del Codice siano tempestivamente comunicate ai destinatari del Codice. Ogni aggiornamento del Codice deve essere approvato dal Rappresentante dell'impresa e, successivamente, si intenderà recepito da tutti i destinatari.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi in ogni momento della collaborazione degli altri organi sociali.

In caso di accertata violazione del presente Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporterà la violazione, gli eventuali suggerimenti per il miglioramento del sistema di controllo interno e/o eventuali proposte di azioni all'Amministratore Unico, nonché Rappresentante dell'impresa.

5. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

5.1. Principi fondamentali

La società Crocera Stadium Ssdrl ribadisce l'importanza dei principi fondamentali ed imprescindibili da rispettare nello svolgimento della propria attività, già contenuti nel Codice Etico quali:

- il rispetto delle disposizioni di legge e delle norme vigenti nel territorio in cui la società opera;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite dalla Società stessa;
- la trasparenza, l'affidabilità, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner negli affari ed i rappresentanti istituzionali e di organizzazioni terze, e più in generale, con tutti coloro coinvolti direttamente o indirettamente nello svolgimento delle attività aziendali;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona, la dignità individuale, indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, vietando ogni discriminazione in base alle convinzioni e preferenze di ciascuno;
- la sicurezza nei luoghi di lavoro, predisponendo misure congrue in linea con la valutazione dei rischi aziendali, scoraggiando altresì l'adozione di qualsiasi comportamento lesivo della salute e della sicurezza dei soggetti coinvolti;
- la tutela ambientale, assicurando il rispetto delle norme ambientali vigenti per il territorio in cui la società opera e per la specifica attività.

La Società cura la tutela e la diffusione interaziendale dei seguenti principi.

5.2. Obiettività e imparzialità

MKA LAB S.R.L. si adopera per rendere la massima trasparenza in merito alle condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle proprie attività, quali dipendenti, collaboratori o terzi fornitori, al fine di prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse con la Società.

5.3. Riservatezza delle informazioni

La Società scoraggia l'utilizzo e la diffusione da parte dei propri dipendenti o collaboratori di informazioni di qualsiasi genere, acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi dell'azienda. La stessa garantisce altresì il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della normativa sulla Privacy dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali, garantendone il trattamento a fini esclusivamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni. La Società ne garantisce altresì l'impossibilità di accesso a terzi estranei.

5.4. Diligenza e accuratezza nelle registrazioni contabili

Le transazioni e le operazioni effettuate devono sempre essere registrate in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati e nel rispetto del principio della competenza e degli altri principi contabili nazionali ed internazionali applicabili.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed effettuazione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile. Deve, inoltre, sussistere adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La società affida ad un consulente esterno il ruolo di revisore dei conti, il cui ruolo è quello di verificare la diligenza e l'accuratezza delle registrazioni contabili.

6. PRINCIPI IN TEMA DI TUTELA DELLA DIGNITA', SALUTE, SICUREZZA E INTEGRITA' DELLE RISORSE UMANE

6.1. Valorizzazione delle risorse umane

La Società Crocera Stadium Ssdl è consapevole che le risorse umane siano un elemento di grande importanza per il successo aziendale. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il raggiungimento degli obiettivi economici prefissati. La società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché il benessere del singolo trovi piena espressione nell'esecuzione e nel raggiungimento dell'oggetto sociale. La società è costantemente impegnata nel garantire:

- Promozione dell'adeguatezza dell'ambiente di lavoro, dal punto di vista della salute personale e della sicurezza e tale da garantire l'assenza di ogni illecito pregiudizio, condizionamento o disagio affinché ciascun individuo venga trattato con rispetto;
- Promozione dello sviluppo delle competenze e delle capacità professionali, anche attraverso l'avvio di corsi di formazione, affinché ciascun soggetto persegua l'acquisizione di tutte le conoscenze e competenze utili al raggiungimento degli obiettivi;
- Focalizzazione degli obiettivi aziendali su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento;
- Mantenimento di rapporti basati su lealtà, trasparenza e rispetto reciproci, senza pratica di discriminazione alcuna e impegnandosi ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità di lavoro e crescita professionale basate su criteri oggettivi e meritocratici.

A tutela dei principi di trasparenza e di non discriminazione, le funzioni competenti devono:

- Adottare criteri di meritocrazia, competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente;
- Selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti basandosi esclusivamente su criteri oggettivi legati alle competenze professionali;
- Creazione di un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni. Ciascun interessato è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, investendo in maniera adeguata le proprie risorse ed il proprio tempo nello svolgimento delle attività di competenza, tutelando i beni aziendali con comportamenti in linea con le procedure e direttive interne ed astenendosi dal promuovere, o comunque prendere parte, ad iniziative che lo pongano in conflitto di interessi con la Società, per conto proprio o di terzi.

6.2. Sicurezza nei luoghi di lavoro

La Società reputa la tutela dell' idoneità delle condizioni di lavoro, dei locali aziendali, dei macchinari e delle attrezzature di lavoro, dell' integrità psico-fisica dei dipendenti, della sicurezza di tutte le attività aziendali, del pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, quali aspetti rilevanti della propria attività.

In particolare, la Società si impegna affinché:

- Il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;
- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile, evitati o comunque minimizzati anche scegliendo i materiali, macchinari e procedimenti più adeguati e mettendo a disposizione gli idonei DPI (Dispositivi di protezione individuali); i lavoratori devono essere sempre addestrati al corretto utilizzo dei DPI.
- I rischi siano correttamente valutati attraverso il Documento di Valutazione dei rischi e idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive e individuali indicate all' interno del Piano di miglioramento;
- l' informazione e formazione dei dipendenti e di altri destinatari sia diffusa, aggiornata periodicamente e preveda una parte di formazione generale e una parte di formazione specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la sorveglianza sanitaria per i lavoratori per cui è previsto l' utilizzo del VDT per più di 20 ore settimanali;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l' organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, la società investe risorse organizzative, strumentali ed economiche con l' obiettivo di garantire il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione. I dipendenti e gli altri Destinatari interessati, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

6.3. Tutela ambientale

La Società considera la salvaguardia ambientale come uno degli impegni prioritari; essa promuove il rispetto dell'ambiente individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto. A tal fine, essa programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili. Per questo motivo implementa azioni volte ad un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, mirando sempre alla prevenzione dell'inquinamento. A questo scopo la Società si impegna in particolare a:

- essere conforme alle prescrizioni legislative applicabili e alle ulteriori prescrizioni di regolamenti sottoscritti e riguardanti gli aspetti ambientali dell'azienda;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione del proprio personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di business sostenibile;
- assicurare la cooperazione con gli altri enti locali e di controllo per una migliore gestione delle tematiche ambientali;
- adottare specifiche procedure per ridurre al minimo gli impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza sia c/o il sito produttivo/operativo, che c/o clienti/produttori, che sul territorio durante le operazioni di trasporto rifiuti;
- limitare al minimo i consumi di materie prime, di energia e delle risorse idriche;
- seguire criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche ed amministrative.

Crocera Stadium Ssdrl si impegna, inoltre, a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti dell'azienda promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

6.4. Gestione degli affari

Nei rapporti d'affari, i destinatari del Codice sono tenuti ad attuare un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed efficienza.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali o promozionali, i destinatari del Codice devono assumere un atteggiamento allineato alle politiche aziendali della Società, che non deve tradursi in atti contrari alla legge e alla normativa vigente.

Nell'ambito degli acquisti di beni e servizi, i destinatari del Codice devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità e qualità ed operare a seconda delle circostanze con la massima diligenza professionale;

Ai destinatari del Codice è in ogni caso vietato:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio stranieri a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono.

I destinatari del Codice sono tenuti nei rapporti con i clienti, i fornitori e con i terzi in genere, a non offrire denaro, regali o benefici di alcun genere al fine di ottenere vantaggi reali o apparenti di qualsiasi natura. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi nei quali offrire doni di valore a partner commerciali costituisce consuetudine. In ogni caso, gli atti di cortesia commerciale non devono mai essere compiuti in circostanze tali da poter dare origine a sospetti di comportamento contrastante con i principi ispiratori del Codice.

6.5. Conflitti di interessi

I Destinatari devono evitare qualsiasi situazione che possa condurre a conflitti di interesse con la società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni di business imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della società stessa. Qualora in capo ai Destinatari si verificano situazioni di conflitto con gli interessi del Gruppo, anche solo a livello potenziale, è necessario che i Destinatari stessi lo comunichino tempestivamente all'Amministratore Unico e si astengano da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto. I destinatari del Codice non potranno farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi quando si possa configurare un conflitto d'interesse. I soggetti terzi che operano per conto della società hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza.

6.6. Uso del tempo e dei beni aziendali

Ciascun Destinatario è tenuto ad agire con diligenza per tutelare i beni aziendali, mediante comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per il regolamento degli stessi. A tal fine, i Destinatari:

- non possono svolgere, durante l'orario lavorativo, attività non congrue con le loro mansioni e responsabilità organizzative;
- sono direttamente e personalmente responsabili della custodia, della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali e delle risorse, affidategli per espletare i loro compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale;

- non possono utilizzare, per interesse personale di qualunque genere, i beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature e informazioni riservate alla società.

7. PRINCIPI IN TEMA DI INFORMATIVA GESTIONALE E CONTABILE

7.1 Amministrazione societaria

La società nell'ambito della conduzione della propria attività condanna qualsiasi comportamento volto a sostenere, incoraggiare, facilitare ed indurre i Destinatari alla violazione di uno o più dei seguenti principi e norme di comportamento:

- massima collaborazione, trasparenza, correttezza ed efficienza nei rapporti con società di revisione, collegio sindacale, nonché nei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- diligenza, perizia, correttezza e accuratezza nella predisposizione e verifica dei dati e delle informazioni che saranno recepite e trasposte nella redazione di bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o comunque dirette al pubblico o all'Autorità di Vigilanza;
- divieto di ledere l'integrità del patrimonio sociale in qualsiasi forma e con qualunque mezzo;
- divieto di compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti dell'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o influenzare una deliberazione;
- divieto di diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno della società stessa e/o società controllate e/o collegate, i Destinatari e terzi in generale che per esse operano.

7.2. Scritture contabili

È condannato qualsiasi comportamento volto ad alterare le informazioni ed i dati contabili e societari che sono comunicati all'interno ed all'esterno della società, alle Autorità di Vigilanza o ai portatori di interesse. Crocera Stadium Ssdrl garantisce una trasparente e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate, nonché la corretta collaborazione tra organi e funzioni aziendali; inoltre, la società garantisce la veridicità, autenticità, correttezza ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di informativa contabile o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge; la società favorisce lo svolgimento dei controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti, vigila affinché tutte le operazioni siano autorizzate e documentate e che la documentazione sia conservata in modo da consentire in ogni momento la debita registrazione contabile. È altresì garantita l'individuazione delle responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

7.3. Controlli interni

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, i Destinatari che occupano posizioni dirigenziali sono obbligati a partecipare alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace a garantire la correttezza dei dati e la legalità di ogni operazione e a renderne partecipi i loro sottoposti. Tutti i dipendenti, per quanto di loro competenza, sono tenuti a contribuire al corretto funzionamento del sistema di controlli interno.

7.4. Rapporti con le parti esterne

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle norme di comportamento contenute nel presente Codice. La società si impegna a trasmettere a tutti i Destinatari, prima dell'inizio di ogni collaborazione, copia del presente Codice e a renderne cogente l'osservanza, anche attraverso idonee clausole contrattuali.

L'eventuale competizione con i concorrenti deve essere sempre leale, centrata su qualità e affermazione dei prodotti, condotta anche attraverso la rigorosa tutela degli Asset materiali ed immateriali della società, la sorveglianza dell'integrità dei propri diritti, la valorizzazione del patrimonio umano e delle risorse industriali.

7.5. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

La società condanna ogni comportamento che possa agevolare la realizzazione di situazioni di accessi abusivi a sistemi informatici o telematici, alla detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, all'impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, al danneggiamento di sistemi informatici e telematici e al danneggiamento di informazioni/dati/programmi informatici utilizzati anche dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità. A tal fine, la società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie.

I Destinatari, in particolare, non devono in alcun modo:

- introdursi o mantenersi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto, installare apparecchiature atte ad intercettare fraudolentemente comunicazioni informatiche o telematiche protette da misure di sicurezza;
- procurare, riprodurre o diffondere abusivamente ogni mezzo di accesso (password e sistemi di autorizzazione) a sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza;
- danneggiare informazioni, dati o programmi informatici utilizzati anche dallo Stato o da altro ente pubblico o di pubblica utilità. Chiunque dovesse venire a conoscenza di comportamenti illeciti deve darne tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza o, se nominato, a quello della società controllata interessata, e, se possibile, al proprio referente gerarchico.

8. PRINCIPI SU REATI DI TERRORISMO ED EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E IN TEMA DI TUTELA DELLA PERSONALITA'

8.1. Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico

La società condanna in ogni caso l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

8.2. Tutela della personalità individuale

Nell'ambito della normativa vigente, Crocera Stadium Ssdrl condanna ogni comportamento che possa arrecare lesioni della personalità individuale e si impegna ad adottare le misure di vigilanza più opportune al fine di prevenire la commissione di tali reati. Sono vietati comportamenti di molestie sessuali e devono essere evitati tutti i comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona. La società condanna ogni forma di sfruttamento delle persone ed in particolare il lavoro minorile, impegnandosi a valutare attentamente anche eventuali Partnership commerciali con enti operanti in aree geografiche considerate "a rischio sfruttamento".

9. POLITICA ANTICORRUZIONE

9.1. Rapporti con dipendenti e collaboratori

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti, nell'ambito dei rapporti con clienti e terzi, ad agire nel rispetto dei valori cui la società si uniforma ed a interrompere qualsiasi rapporto con soggetti la cui condotta si ponga in contrasto con i presenti principi. Crocera Stadium Ssdrl vieta, pertanto, ai propri dipendenti e collaboratori di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma, da parte di chiunque, per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I regali offerti e ricevuti, che esorbitino dalle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato e comunicati all'Organismo di Vigilanza. Inoltre, la Società vieta ogni promessa, offerta, pagamento o accettazione di denaro o di altre utilità allo scopo di concludere o mantenere un affare o di reperire condizioni più vantaggiose rispetto a quelle normalmente praticate.

9.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La società, consapevole dell'importanza degli impegni assunti nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche, garantisce il rigoroso rispetto e la conformità alla normativa di legge vigente.

È fatto obbligo a ciascun dipendente, che per motivi aziendali venga a contatto con la Pubblica Amministrazione, di raccogliere e conservare la relativa documentazione.

È fatto divieto a dipendenti, rappresentanti, collaboratori ed a tutti i partner della Società di offrire a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio al fine di promuovere e favorire gli interessi.

I dipendenti sono tenuti ad astenersi dall'accettare, direttamente o indirettamente, doni o benefici di alcun genere da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche.

9.3. Rapporti con Fornitori

Al fine di evitare che la Società possa essere ritenuta responsabile per attività di corruzione commesse da parte di fornitori che prestano servizi a favore o per conto di Crocera Stadium Ssdrl, è fatto obbligo per tutti i fornitori della Società di rispettare gli standard etici e i requisiti di qualifica stabiliti dalla presente Politica Anticorruzione.

I fornitori devono evitare condotte corruttive con qualunque soggetto dovessero collaborare, sia esso un Pubblico Ufficiale o un privato. In particolare, è vietata qualsiasi condotta o comportamento, contraria ai doveri di diligenza, fedeltà e professionalità, volta ad offrire od ottenere da un Pubblico Ufficiale o da un privato una somma di denaro o altre utilità illegittime, o comunque non dovute a fronte dei servizi rispettivamente ricevuti o prestati.

9.4. Rapporti con i clienti

La società ritiene sia di fondamentale importanza la piena soddisfazione dei propri clienti e agisce in maniera affidabile garantendo prodotti e servizi di alta qualità. La società basa i rapporti con i clienti su principi di correttezza, lealtà e trasparenza, nel rispetto delle norme di legge (anche con riferimento a norme in tema di antiriciclaggio e tutela dei dati personali), di regolamenti, del Codice e delle procedure interne. La società soddisfa le aspettative del cliente, vietando lo sfruttamento di qualsiasi condizione di debolezza al sorgere di eventi imprevisi. I Destinatari hanno il divieto di intrattenere relazioni d'affari con clienti o potenziali clienti dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite; nella valutazione dei clienti devono essere tenute in considerazione la capacità degli stessi di assolvere ai propri impegni di pagamento.

Nei rapporti con i clienti, i Destinatari non devono offrire né accettare regali o altra forma di benefici e/o utilità che possano essere interpretati come mezzo per ottenere trattamenti di favore per qualsiasi attività collegabile alla società e che non siano ascrivibili a normali relazioni commerciali o di cortesia.

9.5. Obblighi derivanti dalla Politica anticorruzione

Al fine di prevenire i comportamenti vietati dalla presente Politica Anticorruzione, la Società ha affidato il monitoraggio delle attività aziendali all'Organismo di Vigilanza interno, deputato proprio al controllo interno ed alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

L'attività dell'ODV consiste nell'effettuare verifiche di carattere ispettivo sulle principali funzioni aziendali, sia programmate che a sorpresa, evidenziando potenziali aree di criticità e possibili soluzioni, in forma di azione correttiva o di semplice occasione di miglioramento. La presente Politica mira a fornire a tutto il personale le regole da seguire per garantire il rispetto delle normative anticorruzione e si applica a tutti i dipendenti, agli appaltatori e ai rappresentanti di qualsiasi società coinvolta nello svolgimento delle attività aziendali, inclusi tutti i consulenti, fornitori, intermediari o incaricati che svolgano a qualsiasi titolo servizi in favore o per conto della società.

10. COMUNICAZIONE E REVISIONE DEL CODICE ETICO

La Società informa tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede:

- 1) alla diffusione del Codice presso i Destinatari;
- 2) all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- 3) alla verifica dell'effettiva osservanza;
- 4) all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, la Società predispone canali e modalità di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata alla funzione preposta. La Società si adopera affinché gli enti da essa controllati e/o partecipati si attivino per adottare equivalente procedura informativa in favore dei rispettivi organi amministrativi e di controllo come anche della Società e ciò sia nelle sedi e nei modi stabiliti dalle norme vigenti sia in adempimento di autonomi regolamenti. È obbligo di ciascun Destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Codice. È cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante nonché tutelarne l'incolumità (fisica e morale) da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver evidenziato la violazione dei contenuti del Codice.

La revisione del Codice è dall'Amministratore Unico della Società. La Società provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del presente Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. In applicazione delle normative di legge e di contratto l'inosservanza di qualsiasi disposizione contenuta nel presente Codice Etico

potrà comportare nei confronti dei destinatari l'adozione, da parte della Società, di provvedimenti sanzionatori anche di ordine disciplinare, compresa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro instaurato con Crocera Stadium Ssdl nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed in conformità alle relative norme dei Contratti Nazionali di Lavoro applicati. L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico rientra nelle obbligazioni contrattuali cui sono soggetti anche fornitori, agenti, clienti e qualsiasi soggetto esterno che presti/riceva a qualunque titolo attività per la Società. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico saranno considerate quale inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge e di contratto compresi, ove ne ricorrano i presupposti, la risoluzione del rapporto in corso.

Il presente Codice e le sue successive integrazioni e modifiche sono adottate dalla Società, con efficacia a far data dal giorno dell'approvazione del documento da parte dell'Amministratore Unico.

Spunti di integrazione per lo sport

CODICE ETICO

La società Crocera Stadium Ssdrl, impegnata nel promuovere lo sport come strumento sociale, educativo e culturale, riconosce l'importanza di favorire la crescita personale, l'appartenenza e l'inclusione sociale, specialmente per le ragazze e le giovani che si avvicinano al mondo dello sport. Pertanto, la società ha adottato un **CODICE ETICO** con l'obiettivo di condividere principi e linee guida di comportamento con tutti coloro che sono coinvolti nell'attività della Società Crocera Stadium Ssdrl.

La società Crocera Stadium Ssdrl aderisce ai principi del Fair Play, promuovendo e garantendo un ambiente sportivo ispirato ai concetti di lealtà, correttezza, amicizia e rispetto per gli altri.

Il presente documento si estende ai seguenti ruoli all'interno di Crocera Stadium Ssdrl:

1. Staff Tecnico;
2. Dirigenti
3. Atlete/i
4. Genitori e Accompagnatori delle /degli Atlete/i
5. Collaboratori, consulenti esterni e altri soggetti operanti nell'interesse della Società, sia professionisti che volontari.

Attraverso la firma del **CODICE ETICO**, ciascun membro della società si impegna ad osservare ogni punto, garantirne l'implementazione e promuoverne la diffusione.

Il Consiglio Direttivo si impegna a:

1. Garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati siano priorità principali, superando ogni considerazione legata alla pratica sportiva.
2. Proteggere i tesserati rispettando le loro esigenze e aspettative, ponendole al di sopra degli interessi della società.
3. Assicurare che tutti i membri con responsabilità verso i tesserati siano qualificati e formati adeguatamente per educare e allenare diverse fasce d'età, dando particolare attenzione ai cambiamenti nel processo di crescita delle atlete più giovani. Si garantirà che lo staff tecnico abbia le competenze necessarie, soggette a costante aggiornamento e miglioramento.
4. Condannare in modo inequivocabile qualsiasi comportamento che possa incitare alla violenza o danneggiare la reputazione, l'immagine e la dignità delle persone, e respingere qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, origine etnica o territoriale, genere, età, religione o condizione psico-fisica.
5. Assicurare l'uso di strumenti e metodi per massimizzare la sicurezza durante le attività.
6. Esempio quotidiano nell'applicazione del Codice Etico e verifica che tutti i collaboratori della società rispettino tali principi.

Lo Staff Tecnico (Allenatori/Preparatori/Istruttori) si impegna a:

1. Evitare di creare aspettative eccessive nei tesserati, specialmente in giovane età, coerentemente con le loro reali capacità.
2. Offrire alle ai tesserati un'esperienza sportiva positiva e gratificante che le spinga a partecipare regolarmente alle attività sportive e a sviluppare un sano interesse per l'attività fisica, contribuendo alla diffusione della cultura sportiva.
3. Trattare tutti con uguale interesse, indipendentemente dal loro livello di talento, evidenziando e premiando i loro progressi individuali e l'acquisizione di abilità personali oltre ai risultati competitivi.
4. Essere un modello attraverso il proprio comportamento, trasmettendo valori come il rispetto, la sportività, l'impegno, lo spirito di squadra, la lealtà e l'integrità morale.
5. Promuovere l'integrazione sociale attraverso la pratica sportiva, favorendo l'opportunità di inclusione.
6. Sostenere lo sport e le sue regole, enfatizzando i valori etici, umani e il Fair Play.
7. Mostrare rispetto verso tutti anche in gare e competizioni, sia del proprio team che degli avversari, evitando comportamenti, frasi o gesti offensivi.
8. Mettere al centro il divertimento, il miglioramento psico-fisico e l'educazione come obiettivi principali.
9. Essere un esempio positivo per i tesserati, mantenendo un comportamento, un linguaggio e uno stile appropriati e astenendosi dall'utilizzare linguaggio volgare o blasfemo.
10. Incoraggiare e motivare costantemente le persone che si avvicinano allo sport, trasmettendo entusiasmo, gioia, fiducia e ottimismo in ogni occasione.

Le/gli atlete/i si impegnano a:

1. Mantenere un comportamento rispettoso e utilizzare un linguaggio appropriato verso gli altri, che siano avversari, istruttori, accompagnatori o arbitri.
2. Rifiutare ogni forma di violenza, sia fisica che verbale.
3. Evitare l'uso di sostanze psicoattive che possano influenzare la salute. Mantenere uno stile di vita sano, comprensivo di una dieta adeguata e un adeguato riposo.
4. Dimostrare solidarietà e disponibilità verso chiunque affronti difficoltà, riconoscendo che il rispetto dei valori sportivi è più importante del successo individuale.
5. Non trascurare gli studi e le attività scolastiche, comprendendo che lo sport e l'istruzione sono complementari e non mutuamente esclusivi. Un buon rendimento scolastico contribuisce a valorizzare la pratica sportiva.
6. Essere ambasciatori dei valori sportivi.
7. Evitare qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, origine etnica o territoriale, genere, età, religione, opinioni politiche o filosofiche.
8. Dare il massimo sia durante gli allenamenti e lo svolgimento delle attività sportive, con l'obiettivo di favorire il successo del gruppo piuttosto che il successo individuale

9. Essere puntuali agli allenamenti e alle partite, comunicando tempestivamente in caso di ritardi o assenze.
10. Accettare le decisioni dell'allenatore e dei giudici di gara, anche se non sono condivise, e riservare le discussioni per momenti e luoghi appropriati.
11. Mantenere sempre l'immagine della Società, riflettendone valori e rispetto.
12. Curare la divisa e le attrezzature sportive utilizzate, sia durante le competizioni che gli allenamenti.

Le famiglie/genitori si impegnano a:

1. Promuovere un'esperienza sportiva che valorizzi le loro capacità, rispetti le loro esigenze e bisogni individuali, e che sia in sintonia con i processi naturali di crescita, evitando qualsiasi pressione.
2. Essere un modello di comportamento significativo
3. Mostrare rispetto verso gli avversari, che siano atleti, dirigenti o allenatori, evitando qualsiasi forma di denigrazione.
4. Insegnare il valore dello spirito di squadra e dello sport, trasmettendo serenità e obiettività nel giudizio di sé stesse e degli altri. Sostenere le compagne che commettono errori anziché criticarle.
5. Consentire ai giovani atleti di divertirsi e apprezzare i loro sforzi, mettendo l'accento sugli sforzi piuttosto che sui risultati. Per i genitori, il successo dei figli è importante comunque.
6. Apprezzare gli sforzi di tutti sia in caso di vittoria che di sconfitta.
7. Insegnare il rispetto degli orari e degli impegni presi con la squadra e la società
8. Evitare di interferire nelle scelte dell'allenatore, riconoscendo che le decisioni spesso si basano su motivi di cui i genitori potrebbero non essere al corrente, per evitare di compromettere l'autorità dell'allenatore.
9. Non sovrapporsi alle indicazioni dell'allenatore dal bordo campo durante le partite. L'allenatore è sufficiente per guidare i ragazzi nello svolgimento dell'attività sportiva
10. Contribuire alla crescita della società e collaborare in modo costruttivo e attivo per il suo corretto funzionamento.
11. Partecipare agli incontri proposti a scopo informativo o organizzativo. La partecipazione all'attività della società sportiva, nei limiti delle proprie disponibilità e competenze, contribuisce a migliorare costantemente l'ambiente,.

Eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte di coloro che sono tenuti a rispettarlo saranno valutate dall'amministratore unico e dai membri del Direttivo Safeguarding della Società. Il Direttivo condurrà un'indagine approfondita e garantirà l'ascolto di tutte le parti coinvolte.

In caso di conferma di una violazione, il **Direttivo** prenderà una decisione riguardo all'azione disciplinare da intraprendere.

Il presente Codice Etico trae ispirazione e condivide i valori enunciati nei seguenti documenti:

- Codice di Autoregolamentazione dello Sport della Regione Liguria
- Codice di Comportamento Sportivo del CONI
- Codice Europeo di Etica Sportiva del Maggio 1992;

- Libro bianco sullo Sport della Commissione Europea del 2007;
- Carta di Ginevra dei Diritti dei Ragazzi allo Sport della Commissione Tempo Libero dell'O.N.U. del 1992.

Integrazioni di regole

Durante le sessioni di allenamento o di gara non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

E' fatto divieto per allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi;

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria (ove presente) è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul

trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In specifico, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, o quant'altro, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail, asdgenovanervi@pec.it

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, delle violenze di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per

motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste attraverso il Regolamento interno e/o in presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute

nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dalla normativa vigente e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Formazione e informazione

La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di

abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La Società deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Siti utili

battiamoilsilenzio.gov.it

sito del tavolo tecnico per la co-costruzione e la promozione di una policy per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti istituito dal Dipartimento per lo sport.

savethechildren.it

pagina del sito di Save the Children relativa agli abusi nello sport e minori: buone pratiche per prevenirli.

Obblighi ulteriori

La Società si impegna alla creazione di un ambiente sano, sicuro ed inclusivo per tutti i tesserati attraverso politiche di sensibilizzazione degli operatori.

La Società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio di Trento e nei comuni limitrofi.

Doveri e obblighi dei tesserati

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;

- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione; -
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta,
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito

sportivo;

- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Diritti, doveri e obblighi degli atleti

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la

responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

Norme finali

Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni del Csi

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIP, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno 2 Settembre 2024