

# CODICE ETICO

## AQUILA BASKET TRENTO 2013 S.R.L.



1. INTRODUZIONE .....	3
1.1 Le finalità ed i destinatari .....	3
1.2 La missione di Aquila Basket .....	3

1.3 Il rapporto con gli stakeholders.....	4
1.4 Il valore della reputazione e della credibilità aziendale .....	4
1.5 I contenuti del Codice Etico.....	4
1.6 Valore contrattuale del Codice.....	4
1.7. Aggiornamenti del Codice .....	5
<b>2. PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>6</b>
2.1. Responsabilità.....	6
2.2. Trasparenza.....	6
2.3. Correttezza.....	6
2.4. L'efficienza.....	7
2.5. Lo spirito di servizio.....	7
2.6. Concorrenza.....	7
2.7. Rapporti con la collettività e tutela ambientale .....	7
2.8. Valorizzazione delle risorse umane .....	8
<b>3. RISORSE UMANE.....</b>	<b>9</b>
3.1. Rapporti con il personale .....	9
3.2. Sicurezza e salute.....	9
3.3. Tutela della persona .....	9
3.4. Selezione del personale.....	10
3.5. Assunzione.....	10
3.6. Doveri del personale .....	10
3.7. Ulteriori doveri. Scritture contabili e registrazioni .....	11
3.8. Conflitto di interessi .....	11
3.9. Beni aziendali .....	11
3.10. Uso dei sistemi informatici .....	12
3.11. Regali, omaggi ed altre utilità .....	12
3.12. Tutela della riservatezza .....	12
3.13. Riservatezza e gestione delle informazioni.....	13
3.14. Obblighi di informazione.....	13
3.15. Obblighi dei collaboratori.....	13
3.16. Applicazione dei principi al settore giovanile.....	13
<b>4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E TRASPARENZA.....</b>	<b>15</b>
<b>5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>17</b>
5.1. Missione aziendale ed interesse generale.....	17
5.2. Integrità ed indipendenza nei rapporti.....	17
5.3. Disposizioni specifiche .....	17
<b>6. RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER.....</b>	<b>19</b>
6.1. Scelta del fornitore.....	19
6.2. Trasparenza.....	19
6.3. Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti .....	19
6.4. Tutela dell'ambiente e dei profili etici .....	20
<b>7. OPERAZIONI CONTABILI, INCASSI E PAGAMENTI.....</b>	<b>20</b>
7.1. Tenuta dei libri contabili.....	20
7.2. Attività di controllo.....	20
7.3. Incassi e pagamenti.....	21
<b>8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>21</b>
8.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	21
8.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
8.3. Funzione di Audit .....	22
8.4. Segnalazioni.....	23
8.5. Sistema Disciplinare .....	23

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 Le finalità ed i destinatari

Il presente Codice Etico è una dichiarazione pubblica di Aquila Basket Trento 2013 S.r.l. (nel prosieguo "Aquila Basket") nella quale sono individuati i principi generali e le regole comportamentali ai quali viene riconosciuto valore etico positivo.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, il Codice Etico integra il quadro normativo al quale Aquila Basket è sottoposta.

Con l'adozione del Codice Etico si è, infatti, definito un nucleo essenziale di valori e principi ritenuti fondamentali nella conduzione dell'attività lavorativa quotidiana.

Il Codice Etico di Aquila Basket è un documento ufficiale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, il quale esprime gli impegni e le responsabilità etiche, perseguite ed attuate nello svolgimento di tutte le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto di tutti i portatori di interesse, da parte di amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e fornitori di Aquila Basket.

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della società e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'azienda, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con Aquila Basket.

Del Codice è data ampia diffusione interna mediante affissione in luogo accessibile a tutti, è stato pubblicato, reso scaricabile dal sito aziendale [www.aquilabasket.it](http://www.aquilabasket.it) e messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'azienda.

Aquila Basket si impegna altresì a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

## 1.2 La missione di Aquila Basket

Siamo un'organizzazione sportiva fondata su principi di sostenibilità, trasparenza e lealtà, radicata imprescindibilmente al proprio territorio, impegnata ad offrire ai propri tifosi un'esperienza sportiva unica dentro e fuori dal campo, attiva nella propria comunità attraverso progettualità condivise con gli attori del Terzo Settore e attraverso un programma giovanile che metta al centro una crescita sana ed equilibrata dei ragazzi e la valorizzazione del talento.

### 1.3 Il rapporto con gli stakeholders

Il Codice intende, in particolare, indirizzare la condotta di Aquila Basket alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli *stakeholders*, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall'attività di Aquila Basket.

### 1.4 Il valore della reputazione e della credibilità aziendale

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni locali, la fedeltà dei tifosi, dei sostenitori e dei clienti in generale, lo sviluppo delle risorse umane, la correttezza e l'affidabilità dei fornitori.

Nello svolgimento di qualunque attività aziendale, ivi inclusa quella sportiva, i comportamenti non improntati all'etica compromettono il rapporto di fiducia fra la Società ed i propri portatori di interesse. A tal fine, non sono etici e favoriscono, al contrario, l'instaurarsi di comportamenti ostili e non trasparenti nei confronti di Aquila Basket, le condotte e gli atteggiamenti di chiunque, singolo od organizzazione, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con la Società, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé, per Aquila Basket o per una società controllata o partecipata da essa o soggetta al medesimo controllo.

Per comportamenti non etici si intendono sia quelli che violano normative di legge sia quelli che si pongono in contrasto con regolamenti e procedure interne.

### 1.5 I contenuti del Codice Etico

Il Codice Etico è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- dai criteri di condotta verso ciascun *stakeholder*, che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

## 1.6 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori di Aquila Basket ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.

## 1.7. Aggiornamenti del Codice

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

## 2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico rappresenta un insieme di principi e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale rilievo al fine del conseguimento degli obiettivi societari, del regolare svolgimento delle attività, dell'affidabilità della gestione e dell'immagine di Aquila Basket. Le attività, i comportamenti ed i rapporti sia interni che esterni alla Società si ispirano a tali principi e linee guida.

Aquila Basket si impegna a favorire l'adozione di un Codice Etico analogo al proprio da parte delle società controllate o collegate, o comunque, a richiedere alle stesse di operare in conformità a quanto previsto nel presente Codice.

### 2.1. Responsabilità

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Aquila Basket ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'azienda in violazione delle leggi.

Aquila Basket si impegna ad assicurare, ai soggetti interessati, un adeguato programma di informazione e formazione continua sul Codice Etico.

### 2.2. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza e condivisione dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Nella formulazione dei contratti con i propri Clienti e Fornitori, Aquila Basket elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità.

### 2.3. Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della *privacy* e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività lavorative e professionali.

Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e la Società.

I rapporti con l'esterno, le relazioni con i propri collaboratori e quelle tra questi ultimi, devono essere improntati alla massima lealtà, al senso di responsabilità, alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale e all'applicazione di un'attitudine di buona fede in ogni attività o decisione.

Aquila Basket si impegna pertanto ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con i quali entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale di ciascuno.

## 2.4. L'efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nello svolgimento dei processi e venga assunto l'impegno ad offrire servizi adeguati rispetto alle esigenze del mercato e secondo gli standard più avanzati.

Aquila Basket si impegna a garantire costantemente l'efficacia e l'efficienza dei propri processi, mediante la predisposizione ed il rispetto di programmi per il miglioramento continuo dei risultati sportivi e della qualità dei servizi forniti attraverso l'adozione di soluzioni organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dei propri sostenitori e clienti in generale con l'efficienza ed economicità della gestione.

## 2.5. Lo spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla collaborazione e alla condivisione della missione aziendale.

## 2.6. Concorrenza

La Società intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli altri club e di tutti gli operatori presenti sul mercato.

## 2.7. Rapporti con la collettività e tutela ambientale

Nello svolgimento della propria attività, Aquila Basket si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

Aquila Basket, sensibile ai temi dello sviluppo sostenibile e della tutela ambientale, considera tra i suoi obiettivi primari l'impegno nella ricerca e nel miglioramento continuo dei processi, delle attività e della manutenzione di locali o impianti di proprietà nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze ambientali e del comune interesse applicando le migliori tecnologie disponibili ed economicamente praticabili al fine di minimizzare il proprio impatto ambientale diretto ed indiretto.

Al fine di attuare una concreta politica ambientale, Aquila Basket provvede a sensibilizzare il management ed i collaboratori e a promuovere iniziative, azioni e programmi di miglioramento per una diffusa tutela dell'ambiente, a curare l'aggiornamento del personale e delle procedure operative aziendali.

## 2.8. Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo della Società. Pertanto, Aquila Basket ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

## 3. RISORSE UMANE

### 3.1. Rapporti con il personale

Aquila Basket riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della individualità dei lavoratori e l'importanza del loro contributo all'attività di azienda.

La Società assicura il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e delle norme previdenziali, assicurative ed assistenziali del settore. La gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo.

### 3.2. Sicurezza e salute

Aquila Basket si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei dipendenti, dei consulenti e dei clienti. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

In particolare, per la gestione degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e negli impianti sportivi in occasione degli eventi, Aquila Basket ha adottato e attuato specifiche procedure in osservanza di tutte le norme applicabili a tutela di tifosi, sostenitori, collaboratori e atleti. Tali procedure vengono costantemente revisionate e aggiornate in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione di Aquila Basket.

### 3.3. Tutela della persona

Aquila Basket si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo non ostile e privo di qualsiasi comportamento discriminatorio riguardante razza, religione, sesso, opinioni politiche e sindacali, inclinazioni sessuali, età, origine, handicap o altri fattori, che nulla hanno a che vedere con le prestazioni lavorative del personale.

L'azienda esige la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Aquila Basket vieta espressamente i seguenti comportamenti sul luogo di lavoro:

- Minacce
- Comportamenti violenti
- Possesso di armi di qualunque tipo
- Uso di registratori, inclusi videotelefoni o macchine fotografiche per scopi diversi da quelli approvati dai responsabili di funzione
- Consumo di alcolici o sostanze stupefacenti

Aquila Basket non tollera alcun atteggiamento intimidatorio o discriminante e adotterà misure disciplinari adeguate nei confronti di coloro che assumessero tali atteggiamenti o abusassero della propria posizione di autorità all'interno dell'azienda.

I dipendenti che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'apposito Organismo di Vigilanza.

I responsabili di funzione che dovessero sospettare la violazione di norme del presente Codice, debbono riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

I responsabili debbono altresì vigilare per impedire qualunque tipo di ritorsione contro chiunque fornisca notizie in ordine alla violazione di norme etiche e/o procedure interne.

### 3.4. Selezione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'azienda, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

### 3.5. Assunzione

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

### 3.6. Doveri del personale

Il personale deve impegnarsi a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice, attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Il personale che dovesse riscontrare la violazione di norme del presente Codice deve riferire in prima istanza al proprio responsabile, in sua assenza o qualora la

segnalazione rimanga disattesa, direttamente (verbalmente o per iscritto) all'Organismo di Vigilanza.

### **3.7. Ulteriori doveri. Scritture contabili e registrazioni**

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente ed a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività di azienda devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia all'apposito Organismo di Vigilanza.

### **3.8. Conflitto di interessi**

Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività della società.

Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi ed all'immagine dell'azienda.

Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

### **3.9. Beni aziendali**

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Aquila Basket, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

### 3.10. Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore ed alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'azienda.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

### 3.11. Regali, omaggi ed altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare questi ultimi, salvo quelli d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'azienda.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad Aquila Basket.

Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

I regali ed i vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione all'Organismo di Vigilanza dell'azienda.

### 3.12. Tutela della riservatezza

La società tutela la *privacy* dei dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza il previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni sono disciplinati da specifiche procedure volte ad evitare che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e a garantire che siano pienamente rispettate tutte le norme a tutela della *privacy*.

### 3.13. Riservatezza e gestione delle informazioni

Ogni dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle circostanze.

Ogni dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla *privacy*. Egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

### 3.14. Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al diretto Responsabile ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la società.

I Responsabili devono vigilare sull'operato dei collaboratori assegnati e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle norme menzionate.

### 3.15. Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari della Società.

### 3.16. Applicazione dei principi al settore giovanile

Aquila Basket si impegna alla promozione dei valori positivi nello sport giovanile, con l'obiettivo di educare i giovani sportivi al rispetto reciproco e al *fair play* mediante il buon esempio dei propri collaboratori e dello staff. A tal proposito, Aquila Basket richiede a tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile l'osservanza dei principi e la promozione dei valori sopra menzionati e di quelli specifici di seguito riportati:

- Vigilare costantemente sui minori, evitando, nei limiti delle proprie responsabilità, che essi rimangano senza custodia;
- Non tollerare alcun tipo di abuso, fisico o psicologico, ai danni dei giovani atleti;
- Improntare ogni attività e comportamento ai principi del *fair play*, della sportività, della lealtà e della trasparenza;

- Scoraggiare comportamenti violenti di qualsiasi tipo;
- Promuovere durante gli allenamenti e le competizioni la cultura dell'impegno, la cura delle relazioni, lo spirito di squadra e di collaborazione.

## 4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E TRASPARENZA

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

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la società attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedano misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice, a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Per la verifica e l'applicazione delle norme contenute nel presente Codice è istituito un apposito Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste la Direzione e il CDA nella fissazione e nell'aggiornamento degli indirizzi del sistema di controllo interno, nella valutazione sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del medesimo e nell'analisi dei rischi aziendali e svolge gli ulteriori compiti successivamente indicati nel presente Codice.

I modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, prevedono che:

- a) siano individuate, quali attività nel cui ambito possono essere commessi reati, tutte le attività aziendali riconducibili ai processi principali ed ai processi di supporto;
- b) siano definite le responsabilità riferite all'attuazione ed al relativo controllo;
- c) siano attribuite le funzioni di Audit all'Organismo di Vigilanza, al quale vengono riportate segnalazioni, eventuali violazioni, risultati di verifiche.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari ed opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Tale sistema si avvale di una attività di controllo svolta dalle singole funzioni rispetto ai procedimenti ed alle attività di propria competenza e dell'attività delle funzioni di *Audit* attribuite all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle specifiche competenze.

Esse hanno il compito di valutare e contribuire al miglioramento dei processi di *risk management* e di *governance*, verificando il sistema di controllo interno in termini di

efficacia ed efficienza delle operazioni, di salvaguardia del patrimonio aziendale nonché di conformità a leggi, regolamenti e procedure interne.

## 5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### 5.1. Missione aziendale ed interesse generale

Aquila Basket persegue i suoi obiettivi coerentemente con la sua missione e collabora efficacemente con gli organismi pubblici preposti alla regolazione e controllo delle ottemperanze fiscali contabili e amministrative e giuridiche.

La Società persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

### 5.2 Integrità ed indipendenza nei rapporti

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse. Nell'ambito dei rapporti intrattenuti a vario titolo con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni, coloro i quali rappresentano Aquila Basket devono operare con la massima trasparenza, chiarezza, correttezza, al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, false, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali. I rapporti di Aquila Basket con pubblici ufficiali e impiegati pubblici in generale sono improntati alla massima trasparenza possibile: Aquila Basket non intende in alcun modo tentare di influenzare o condizionare tali interlocutori nel proprio interesse o vantaggio.

### 5.3 Disposizioni specifiche

In conseguenza dei principi sopra menzionati, a tutti i collaboratori di Aquila Basket è fatto divieto di compiere una o più delle seguenti azioni:

- ricevere, offrire o promettere denaro, beni, favori o altre utilità dirette o indirette, a qualunque soggetto appartenente alla sfera della Pubblica Amministrazione (ivi inclusi soggetti congiunti, affini, conviventi), con l'obiettivo di indurre il compimento di un atto d'ufficio o di una decisione nell'interesse o vantaggio della Società, anche laddove si ricevano pressioni da parte dello stesso interlocutore;
- produrre documenti non autentici o mendaci, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;

- cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni con le quali la Società è chiamata a relazionarsi e dei funzionari che operano per conto di esse;
- tentare di alterare il funzionamento di un sistema informatico di proprietà della Pubblica Amministrazione o di terzi o intervenire con qualsiasi modalità su informazioni o dati contenuti in tali sistemi;
- richiedere contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni da parte delle Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti non autentici, mendaci o mancanti di informazioni dovute.

## 6. RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER

### 6.1. Scelta del fornitore

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne della società a tale scopo previste. La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo di fornitura.

Nella selezione del fornitore, Aquila Basket terrà conto della capacità di garantire la soddisfazione di standard di qualità adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della necessità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

### 6.2 Trasparenza

Le relazioni con i fornitori dell'azienda, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della società anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

Aquila Basket predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

Attraverso il suo sistema informativo gestionale, Aquila Basket è in grado di documentare l'intera procedura di acquisto così da consentire la ricostruzione di ogni operazione.

### 6.3 Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti

La società ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. Aquila Basket si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti e delle aspettative della controparte, considerate le circostanze, le trattative effettuate, il contenuto del contratto stipulato.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

## 6.4. Tutela dell'ambiente e dei profili etici

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto dell'ambiente nonché ad assicurare che esse siano svolte in modo conforme ai principi etici di cui al presente Codice.

# 7. OPERAZIONI CONTABILI, INCASSI E PAGAMENTI

## 7.1. Tenuta dei libri contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Le funzioni aziendali interessate sono tenute ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti la documentazione di supporto che consente: (i) l'agevole registrazione contabile; (ii) l'individuazione dei livelli autorizzativi; (iii) la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

## 7.2. Attività di controllo

Revisori contabili e sindaci incaricati hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione. Gli Amministratori e le Risorse umane non devono impedire od ostacolare in alcun modo attività di controllo da parte dei sindaci e della Società di revisione. L'Organismo di Vigilanza collabora con i revisori ad accertare la veridicità e la correttezza delle operazioni contabili.

### 7.3. Incassi e pagamenti

Aquila Basket esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e in generale di tutta la normativa applicabile in materia di tracciabilità dei pagamenti. Con particolare riguardo alla tracciabilità ed alla conservazione delle registrazioni, il personale di Aquila Basket deve osservare le seguenti prescrizioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di denaro fatti da o a favore della Società non possono essere effettuati in denaro contante o altri mezzi equivalenti, fatta eccezione per l'attività di vendita di biglietti per gli eventi sportivi, per l'acquisto del materiale disponibile presso i punti vendita autorizzati da Aquila Basket e per le quote di iscrizione dei giovani atleti;
- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili;
- non devono essere create registrazioni artefatte, incomplete o fuorvianti e non devono essere istituiti fondi privi di riscontro contabile. Non può essere depositato denaro in conti personali o non appartenenti alla Società, né fatto alcun uso non autorizzato delle disponibilità liquide e dei beni appartenenti alla Società.

## 8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

### 8.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

È istituito l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sui modelli di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- Ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite dai Responsabili;
- Deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento;
- Ha il compito di impostare ed approvare il piano di comunicazione e formazione.

## 8.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Aquila Basket ha costituito un Organismo di Vigilanza composto da due membri: un professionista esterno e un membro interno appartenente alla funzione di *internal audit*. L'OdV ha il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D.Lgs. 231/2001, attuati coerentemente con il Codice stesso.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'azienda dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo, la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità, al quale è attribuita tale carica attraverso apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'Organo di Vigilanza durano in carica secondo quanto stabilito dall'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e possono essere revocati dal Consiglio medesimo solo per giusta causa.

## 8.3. Funzione di Audit

Le funzioni di *Audit* sono attribuite all'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo predispone il calendario di audit e può delegare l'esecuzione degli stessi a professionisti esterni o responsabili/esperti aziendali. I Responsabili aziendali di Area che ricevono eventuali segnalazioni, provenienti dalla struttura di riferimento, delle eventuali violazioni del Codice Etico, ne riferiscono all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di competenza.

I Responsabili aziendali di Area sono tenuti a collaborare fattivamente per l'espletamento delle attività sopra indicate.

## 8.4. Segnalazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) ed in forma non anonima, eventuali inosservanze del presente Codice. Le segnalazioni possono essere effettuate in conformità alla normativa Whistleblowing, all'indirizzo:

<https://aquilabasket.siblow.cloud/>

Gli autori interni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni di natura disciplinare, mentre gli autori esterni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti alle sanzioni previste dalla normativa vigente.

La Società tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

## 8.5. Sistema Disciplinare

La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, graduate con la "gravità della violazione"; mantenendo salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e dei CCNL di categoria e contratti individuali.

Il sistema sanzionatorio è conforme con quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, dalla contrattazione collettiva e dalle vigenti disposizioni aziendali.

I destinatari delle sanzioni possono essere:

- PRESIDENTE o membri del CdA, AMMINISTRATORI, SINDACI;
- DIPENDENTI (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai) ;
- TERZI DESTINATARI (Collaboratori esterni, Consulenti, Partners, Fornitori...);

Gli illeciti disciplinari vengono raccolti (in modo diretto o indiretto) dall'OdV, che dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente modello al CdA, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

## **Capitolo 9 – Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione**

### **INDICE**

#### **CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE**

- Art. 1 – Finalità e ambito di applicazione
- Art. 2 – Condotte rilevanti
- Art. 3 – Obbligo di segnalazione
- Art. 4 – Selezione degli operatori sportivi
- Art. 5 – Incompatibilità e conflitti d'interesse
- Art. 6 – Formazione e diffusione del Codice etico

#### **CAPITOLO 2 – DOVERI E OBBLIGHI**

- Art. 7 – Doveri e obblighi dei tesserati
- Art. 8 – Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici
- Art. 9 – Diritti, doveri e obblighi degli atleti
- Art. 10 – Doveri e obblighi dello staff medico
- Art. 11 – Uso dei social

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 36/2021, art. 33
- D.lgs. 39/2021, art. 16
- Delibera CONI n.255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding)
- Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding.
- Linee guida Federali

## CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

### Art.1 – Finalità e ambito di applicazione

**1.1** La Aquila Basket Trento 2013 S.r.l. (di seguito “l’Affiliata”) ha adottato in data 31.08.2024 il presente Codice Etico contenente gli obblighi, i divieti, gli standard di condotta e le buone pratiche dei soggetti indicati nel comma successivo e finalizzate: (i) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza; (ii) all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana; (iii) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele; (iv) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l’uguaglianza, l’equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori; (v) alla valorizzazione delle diversità; (vi) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore; (vii) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell’atleta; (viii) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all’attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità; (ix) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

**1.2** L’Affiliata, con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata di cui al successivo articolo 5, effettua valutazioni annuali sulle misure adottate, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine di risolvere le criticità riscontrate e, per la rimozione degli ostacoli che impediscano: (i) la promozione del benessere dell’atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità; (ii) la partecipazione dell’atleta alle attività, 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.

**1.3** Il presente Codice si applica a tutti i tesserati e a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività dell’Affiliata, secondo quanto espressamente disciplinato al capitolo 2.

**1.4** I soggetti indicati al punto che precede sono tenuti all’osservanza del Codice Etico la cui violazione costituisce illecito disciplinare sanzionato, ai sensi dell’art. 7 del modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva - d. lgs. 39/2021 adottato dall’Affiliata. L’ignoranza del Codice non può essere invocata a nessun effetto.

**1.5** L’Affiliata assicura la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative ad eventuali segnalazioni o denunce di violazione del presente Codice Etico utilizzando canali dedicati e limitando l’accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato.

### Art. 2 – Condotte rilevanti

Costituiscono condotte rilevanti ai fini del presente Codice Etico:

<b>ABUSO PSICOLOGICO</b>	Qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l’isolamento o
--------------------------	---

	qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali
<b>ABUSO FISICO</b>	Qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore <i>performance</i> sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping.
<b>MOLESTIA SESSUALE</b>	Qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.
<b>ABUSO SESSUALE</b>	Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.
<b>NEGLIGENZA</b>	Il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale – presa conoscenza di uno degli eventi,

	o atti o contegni di cui al presente documento – ometta di intervenire causando un danno, o permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.
<b>INCURIA</b>	La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali dell'atleta a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
<b>ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA</b>	L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume.
<b>BULLISMO, CYBERBULLISMO</b>	Qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).
<b>COMPORAMENTI DISCRIMINATORI</b>	Qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

### **Art. 3 – Obbligo di segnalazione**

I soggetti individuati all'art.1.3 devono segnalare senza indugio ogni sospetto o certezza circa un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altri al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata, Sig./Sig.ra Michael Robinson al contatto e-mail [safeguarding@aquilabasket.it](mailto:safeguarding@aquilabasket.it) o al *Safeguarding Officer* della Federazione Italiana Pallacanestro, al contatto e-mail: [safeguarding.officer@fip.it](mailto:safeguarding.officer@fip.it).

### **Art. 4 – Selezione degli operatori sportivi**

**4.1** Al fine di garantire l’idoneità dei candidati ad operare nell’ambito delle attività sportive in diretto contatto con i tesserati, anche minori, l’Affiliata procede alla verifica presso gli uffici federali della sussistenza di precedenti disciplinari specifici rispetto alla normativa di riferimento a carico del candidato e all’acquisizione obbligatoria delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti (casellario).

**4.2** L’Affiliata procede alle verifiche periodiche della permanenza dei requisiti in capo agli operatori sportivi, provvedendo a conservarne la documentazione nel rispetto della normativa vigente.

### **Art. 5 – Incompatibilità e conflitti d’interesse**

Nell’attribuzione dei ruoli, l’Affiliata tiene conto delle incompatibilità al fine di evitare il cumulo delle funzioni in capo ad un unico soggetto, ed eventuali conflitti d’interesse.

### **Art. 6 – Formazione e diffusione del Codice Etico**

La formazione interna e la diffusione costituiscono uno strumento imprescindibile per un’efficace attuazione del presente Codice Etico e per una divulgazione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dall’Affiliata.

In ordine alle modalità di formazione e diffusione del Codice Etico si rimanda a quanto specificatamente previsto al Capitolo VI del Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva adottato, ai sensi del D. lgs. n. 39/2021, dall’Affiliata.

## CAPITOLO 2 – DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI

### Art. 7 – Doveri e obblighi dei tesserati

Costituiscono doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati:

- a) 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;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) 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;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata di cui al precedente articolo 5 situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### Art. 8 – Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

Costituiscono doveri e obblighi a carico dei dirigenti sportivi e tecnici:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) 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;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) 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;
- h) 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;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
  - j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata di cui al precedente articolo 5;
  - k) impiegare le necessarie competenze professionali nell’eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
  - l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
  - m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
  - n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
  - o) 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;
  - p) 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;
  - q) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata di cui al precedente articolo 5 situazioni, anche potenziali, che espongono i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### **Art. 9 – Diritti, doveri e obblighi degli atleti**

Costituiscono doveri e obblighi a carico di tutti gli atleti:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) 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;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) 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;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- k) segnalare senza indugio Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata di cui al precedente articolo 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

#### **Art. 10 – Doveri e obblighi dello staff medico**

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun atleta costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Fermo il rispetto del codice deontologico del medico, e del "Protocollo sulle visite mediche e fisioterapiche" contenuto nel Modello organizzativo dell'Affiliata, costituiscono doveri e obblighi a carico dello staff medico: (i) garantire che la salute e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione; (ii) non somministrare o favorire l'uso da parte degli atleti di sostanze o metodi proibiti dalla lista WADA.

#### **Art. 11 – Uso dei social**

I soggetti indicati al punto 1.3 devono astenersi (i) dall'utilizzo inappropriato dei social media, ad esempio pubblicando commenti denigratori o offensivi sugli atleti, specie se minori; (ii) dall'acquisire immagini che possano ritrarre e identificare gli atleti, specie se minori; (iii) dal diffondere le stesse, ovvero qualsiasi altra informazione inerente agli atleti, specie se minori, tramite app di messaggistica istantanea e social anche durante le competizioni, se non con il consenso espressamente prestato dagli interessati e, in caso di minori, dagli esercenti la potestà genitoriale.