

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

1. I Destinatari

I destinatari del presente Codice di condotta sono gli allenatori, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica di Acqua1village SSD a r.l. (nel prosieguo anche solo A1V).

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani atleti e atlete, nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva.

A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli atleti affiliati/tesserati/abbonati a A1V.

Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con gli atleti minori, sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva.

Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dall'ammonizione verbale fino alla sospensione e alla cessazione della collaborazione che potrebbero sommarsi a momenti di formazione e sensibilizzazione aggiuntivi.

2. Prescrizioni di condotta

A1V lavora in favore dei diritti dei bambini, delle bambine e degli adolescenti, assumendo nei loro confronti i seguenti impegni:

Sensibilizzazione: assicurare che il personale di A1V, i consulenti, i soci, i dirigenti, i tirocinanti e il personale di organizzazioni Partner ed i loro rappresentanti, siano consapevoli delle problematiche legate all'abuso e allo sfruttamento sessuale e dei rischi per i minori a queste connessi. I minori stessi e le loro famiglie verranno messi a conoscenza, nelle modalità più appropriate, delle regole di condotta che possono aspettarsi destinatari del presente Codice e di come possono eventualmente fare una segnalazione di presunto abuso.

Prevenzione: assicurare che i Destinatari del presente Codice, minimizzino i rischi al fine di prevenire eventuali danni su minori. Si dovrà creare un ambiente in cui i diritti dei minori siano sempre tutelati e i possibili abusi prevenuti.

Segnalazione: assicurare che i Destinatari del presente Codice, abbiano chiaro quando è necessario segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere.

Risposta: assicurare un intervento efficace in risposta ad ogni segnalazione di abuso supportando, tutelando e proteggendo il minore coinvolto.

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti gli atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'allenatore si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti degli atleti;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- trattare con rispetto, lealtà, pazienza, considerazione e cortesia ogni atleta minore;
- non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari e lo spirito di squadra dentro e fuori dal campo;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva di A1V;
- considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti gli atleti al di sopra ogni altra cosa;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;

- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con gli atleti di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- non avere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità degli atleti;
- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni atleta;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori degli atleti al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- organizzare il lavoro, le partite, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro atleta, adulto);
- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve

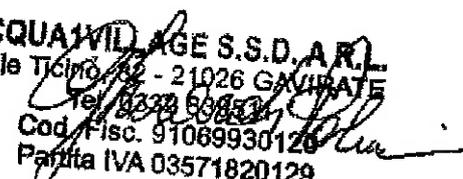
essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore;

- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;
- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere degli atleti rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- consultare il Responsabile all'inclusione sportiva in caso di dubbi sulla partecipazione di atleti, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e nel Codice Etico, in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Gavirate il 25.06.2024

Amministratore Unico e Socio Unico di Acqua1Village SSD a r.l. – *Palmira Ghirardi*

ACQUA1VILLAGE S.S.D. A.R.L.
Viale Ticino, 82 - 21026 GAVIRATE
Tel. 0332 839511
Cod. Fisc. 91069930129
Partita IVA 03571820129



CODICE ETICO DI ACQUA1VILLAGE SSD A R.L.

1 - INTRODUZIONE

1. Premessa

Per sottolineare i valori e le finalità che Acqua1Village SSD a r.l. (nel prosieguo anche solo A1V) intende perseguire, oltre alle norme e alle direttive del CONI, nonché agli statuti e ai regolamenti Federali e al proprio statuto interno, si è deciso di istituire il Codice Etico che raccoglie ed esplicita in modo chiaro ed inequivocabile i principi fondamentali a cui si ispira l'attività svolta, espressione della volontà di promuovere uno standard significativo di sportività nello svolgimento delle iniziative motorie e/o ludiche, e di vietare quei comportamenti in contrasto con i valori etici che questo codice intende promuovere e garantire. La finalità di A1V è lo sviluppo, la diffusione e la pratica dello sport in genere, inteso come mezzo di formazione psico-fisica e morale dei tesserati. A1V al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei principi e dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per la reputazione, l'identità e il funzionamento sostenibile di A1V stessa. Il Codice Etico ha altresì la funzione di proteggere A1V dal rischio di commissione di reati e dai danni che potrebbero derivarne. A1V richiede a tutti coloro che cooperano all'esercizio della stessa l'impegno ad osservare e a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, quanto stabilito nel presente Codice Etico. In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio di A1V, giustificherà l'adozione di comportamenti in contrasto con i contenuti del presente Codice Etico. L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano all'interno di A1V ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro i quali sono in relazione con A1V.

1.2. Ambiti di applicazione del Codice Etico

Gli amministratori, i soci, i lavoratori dipendenti, i consulenti, i collaboratori ancorché occasionali di A1V devono attenersi ai principi e alle disposizioni del Codice Etico tutelando attraverso i propri comportamenti il prestigio e l'identità di A1V e impegnandosi a preservare l'integrità del patrimonio aziendale. In particolare, gli Amministratori, nel dare concreta attuazione all'attività, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno di A1V, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con A1V stessa. I partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con A1V, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

2. PRINCIPI GENERALI E VALORI

2.1. Principi generali di erogazione del servizio

I principi generali di erogazione del servizio sono integrità, eguaglianza e onestà. A1V si riconosce nel principio di eguaglianza, e in tal senso respinge ogni forma di discriminazione, assicura la parità dei diritti a tutti i Tesserati/Abbonati sia nel rapporto con la Società Sportiva, sia nell'accesso al servizio.

2.2. Continuità e regolarità

A1V si impegna ad erogare il servizio in modo continuo e regolare e adottare misure volte ad arrecare il minor disagio possibile ai Tesserati/abbonati, nell'ipotesi si verificano eventi che lo possano interrompere.

2.3. Lealtà, Correttezza, Trasparenza

La Lealtà, definita come prevalenza del rapporto esistente con A1V rispetto ad altri rapporti sociali, rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di A1V e costituisce elemento imprescindibile della gestione societaria. La Correttezza implica il rispetto delle promesse coerenti con i principi e i valori societari, il rifiuto di comportamenti fraudolenti e dell'uso strumentale di notizie riservate. Dalla Trasparenza conseguono la pubblicità degli atti e delle attività, delle scelte che A1V sta compiendo e della situazione societaria senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

2.4. Imparzialità e pari opportunità.

A1V si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i portatori d'interesse. Ugualmente, A1V vigilerà contro azioni di mobbing, molestie sessuali, mancato rispetto delle pari opportunità.

2.5. Professionalità.

Tutte le attività di A1V devono essere svolte con impegno e rigore, con il dovere di fornire apporti adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di A1V. Nello svolgimento dell'attività ogni addetto farà ricorso alle conoscenze disponibili, fornendo apporti adeguati alle proprie responsabilità, partecipando alle iniziative di formazione programmate, aggiornando le proprie conoscenze, con l'obiettivo di un elevato standard qualitativo. A1V avrà cura di adottare tutte le misure organizzative e gestionali idonee a collocare le risorse umane in posizioni adeguate alle loro effettive capacità.

2.6. Sicurezza e salute.

A1V presta la massima attenzione alla salute e sicurezza operando per lo scrupoloso rispetto della normativa in materia.

2.7. Difesa dell'ambiente.

A1V è attenta a ricercare modalità di svolgimento dell'attività che favoriscano il risparmio di energia, la riduzione dell'inquinamento, il riciclaggio e il riutilizzo dei rifiuti, la prevenzione di possibili danni.

2.8. Difesa e Tutela dei valori del Codice.

A1V promuove il ricorso ai valori del Codice Etico e tutela chi denuncia casi di violazione dello stesso.

2.9. Riservatezza delle informazioni.

A1V assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali. Tutte le informazioni a disposizione di A1V vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati. A tal riguardo ogni collaboratore dovrà: • acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni; • conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza; • comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata e nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e il Regolamento UE/2016/679 *General Data Protection Regulation* (G.D.P.R.) in materia di protezione dei dati personali; • determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure; • assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi. Inoltre, i lavoratori dipendenti, i collaboratori, i volontari di A1V sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3. AMMINISTRATORI, LAVORATORI DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI

3.1. Risorse umane.

Per risorse umane di A1V si intendono gli amministratori, i lavoratori dipendenti, i collaboratori, i volontari ancorché occasionali e i consulenti. A1V riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Pertanto la gestione dei rapporti di collaborazione si ispira al rispetto e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita. A tutti i lavoratori, collaboratori, volontari e consulenti di A1V si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti di A1V e di evitare situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con A1V.

3.2. Rapporto di lavoro dipendente e di collaborazione.

Il rapporto di lavoro dipendente e di collaborazione si svolge secondo le norme vigenti; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a: •

caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; • norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività; • il Codice Etico della Società Sportiva.

3.3. Gestione dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori.

A1V si impegna a sviluppare le capacità e le competenze degli amministratori, dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare la loro integrità psicofisica nel rispetto della loro dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi. A1V si impegna a offrire a tutti i soggetti del presente punto le medesime opportunità, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

3.4. Sicurezza e salute.

A1V si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza e secondo le linee del DVR approvato da A1V. A1V non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori dipendenti e collaboratori. Ogni lavoratore dipendente e collaboratore non deve porre gli altri di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

3.5. Integrità, tutela e pari opportunità.

A1V promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale dei suoi lavoratori dipendenti e collaboratori. Garantisce condizioni rispettose della dignità individuale. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori dipendenti e collaboratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona. A1V disconosce e vieta qualsiasi comportamento che possa essere riconducibile a pratiche di molestie e mobbing. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

3.6. Uso di sostanze alcoliche o stupefacenti.

I servizi erogati da A1V coinvolgono la responsabilità di molte altre persone affidate e devono essere realizzate senza alcun pericolo per la collettività che ne fruirà. L'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione e nei luoghi di attività potrà interferire con la realizzazione degli obiettivi di A1V. Pertanto è fatto divieto di detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della **prestazione e nei luoghi di attività.**

3.7. Fumo.

È vietato fumare in tutti gli ambienti, negli antibagni e nei bagni e in qualunque locale d'attesa di A1V.

3.8. Prevenzione dei conflitti di interesse

Tutti i lavoratori dipendenti e collaboratori di A1V sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni: • la cointeressenza, palese od occulta, del lavoratore dipendente e collaboratore in attività di fornitori e/o concorrenti; • la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli di A1V; • l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi di A1V; • lo svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con fornitori, e/o concorrenti anche attraverso i familiari; • lo svolgere attività lavorative di qualunque genere presso fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi di A1V. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il lavoratore e il collaboratore è tenuto a darne comunicazione. Tali evenienze saranno valutate caso per caso.

3.9. Uso del tempo.

I lavoratori dipendenti e i collaboratori di A1V non possono svolgere, durante la propria attività in A1V, attività estranee alle proprie mansioni e/o responsabilità organizzative.

3.10. Tutela e utilizzo dei beni societari.

La protezione e conservazione dei beni in uso a A1V costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari, ed è cura di tutti i Destinatari del presente Codice Etico non solo proteggere tali beni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio. Non è consentito l'uso personale dei beni facenti parte del patrimonio societario o comunque un utilizzo estraneo al perseguimento degli obiettivi di A1V.

4. CRITERI DI CONDOTTA

4.1. Principi e valori.

I rapporti e le comunicazioni con i Tesserati/abbonati e i fornitori di A1V sono basati sul presente Codice Etico e improntati all'onestà, correttezza e trasparenza anche in coerenza con il sistema di gestione della qualità societaria.

4.2. Stile di comportamento con i Tesserati/Abbonati.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità A1V si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri Tesserati/abbonati e a svolgere il servizio nel rispetto dei principi etici, religiosi e delle esigenze sanitarie di ognuno di loro. A1V si impegna a conoscere e comprendere le esigenze di tutti, verificandone e misurandone periodicamente anche il livello di soddisfazione e a dare riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei Tesserati/abbonati avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio, indirizzi di posta elettronica, sito web, numero telefonico di riferimento, ecc.).

4.3. Qualità dei servizi erogati.

A1V si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del Tesserato/abbonato e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità, a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti.

4.4. Scelta del fornitore.

Le relazioni con i fornitori sono regolate dal presente Codice Etico, dalla legge sui contratti pubblici e dalle procedure interne di acquisto. I processi di acquisizione di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per A1V e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore. In dettaglio il lavoratore dipendente e il collaboratore o qualunque altro soggetto che possa agire in nome e per conto di A1V non potrà: • ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio; • accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei a A1V, e dalla medesima a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

4.5. Tutela degli aspetti etici nella fornitura.

A1V, nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per A1V, abbia adottato comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di rapporto lavorativo e di collaborazione. A1V adotta ogni provvedimento atto al contrasto della criminalità in collaborazione con le autorità di pubblica sicurezza.

5. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI

5.1. Collettività.

Considerata la numerosità delle persone che usufruiscono dei servizi di A1V, bambini, ragazzi, adulti, pensionati, interi nuclei familiari, A1V è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo sociale e sul benessere psico-fisico della collettività.

5.2. Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente.

A1V è consapevole della necessità di salvaguardare la sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Le strategie e la gestione operativa di A1V sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, ponendo attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

5.3. Rapporti con la stampa e relazioni esterne.

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente agli amministratori e/o alla funzione societaria competente. I lavoratori dipendenti e i collaboratori incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti A1V o i suoi settori, sotto forma di comunicati stampa, discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate da A1V e ricevere l'autorizzazione preventiva dagli Amministratori o dalla funzione preposta.

6. COMUNICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei portatori d'interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice Etico, sezioni dedicate nel sito internet, etc.).

Letto, approvato e sottoscritto in Gavirate il 25.06.2024

Amministratore Unico e Socio Unico di Acqua1Village SSD a r.l. – *Palmira Ghirardi*

ACQUA1VILLAGE S.S.D. A.R.L.
Viale Ticino, 82 - 21026 GAVIRATE
Tel. 0332 839511
Cod. Fisc. 91069930120
Partita IVA 03571820129

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA EX
ART. 16 COMMA 2 D.Lgs N. 39/2021**

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (nel prosieguo anche solo Modello) è redatto da Acqua1Village SSD a r.l. (nel prosieguo, per comodità, anche solo A1V e/o Società), in ossequio al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e alle previsioni delle Linee Guida pubblicate dall'Ente di Promozione Sportiva Opes aps per la predisposizione dei Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva e dei Codici di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni

altra condizione di discriminazione, cui l'associazione aderisce.

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività di A1V, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata.

Il Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione da parte del Socio Unico e Amministratore Unico di A1V e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche normative e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dal proprio Ente di promozione sportiva e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

L'obiettivo del presente Modello è quello di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazioni per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati/abbonati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati/abbonati.

Il presente Modello deve essere pubblicato sulla *homepage* del sito di A1V, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al *Safeguarding* Federale per la tutela dei tesserati/abbonati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*.

Il presente Modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati/abbonati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente o degli Enti di Promozione Sportiva, cui A1V aderisce.

I. Finalità e campo di applicazione – diritti e doveri -

1. A tutti i tesserati/abbonati sono riconosciuti i diritti fondamentali:
 - a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
 - alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
 - a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.
2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati/abbonati.
3. I tecnici, i dirigenti, i soci, i volontari e tutti gli altri tesserati-e/abbonati-e sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente di Promozione Sportiva, cui A1V aderisce (Opes aps), il Codice Etico.

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

II. Comportamenti rilevanti

1. Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:
 - l'**abuso psicologico**: ossia qualunque atto indesiderato, tra cui l'isolamento, 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/abbonato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
 - l'**abuso fisico**: ossia qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), deliberato e sgradito, che sia in grado in senso reale o potenziale di causare, direttamente o indirettamente, un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato/abbonato o lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato/abbonato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata, 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;

- la **molestia sessuale**: ossia qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni o un linguaggio sessualmente espliciti, 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;
- l'**abuso sessuale**: ossia qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato/abbonato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato/abbonato in condizioni e contesti non appropriati;
- l'**abuso dei mezzi di correzione**: ossia oltrepassare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante ad un soggetto nei cui confronti della persona offesa, che viene dunque esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall'Ordinamento Federale;
- la **negligenza**: ossia il mancato intervento di un dirigente, tecnico, volontario o qualsiasi tesserato/abbonato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, carica, incarico, ufficio, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire e/o di segnalare al *Safeguarding Officer*, causando un danno, 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/abbonato;
- l'**incuria**: ossia a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'**abuso di matrice religiosa**: ossia l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto 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;
- il **bullismo**, il **cyberbullismo**: ossia 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/abbonato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato/abbonato 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);

- **i comportamenti discriminatori:** ossia qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. Costituiscono, altresì, comportamenti rilevanti tutti quelli che possono verificarsi, in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog e che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1 sopra riportato.

III. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e per la tutela dei minori, nonché responsabile dell'inclusione sportiva

1. A1V nomina un ***Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e per la tutela dei minori, ex art. 16 d.lgs n. 39/2021 e anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 d.lgs. n. 36/2021 - Responsabile della protezione minori -, nonché anche quale Responsabile dell'inclusione sportiva (nel prosieguo anche solo Responsabile)***, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati/abbonati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, per contrastare ogni tipo di abuso e di violenza, nonché per proteggere l'integrità fisica e morale dei minori, giovani sportivi.
2. Il Responsabile deve essere nominato nell'ambito di A1V tra persone (collaboratori, dipendenti, tesserati/abbonati, volontari) di comprovata moralità, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate e, comunque, in possesso dei seguenti requisiti: a. essere in possesso della cittadinanza italiana; b. non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno; c. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali

riconosciuti; d. essere un soggetto competente, autonomo ed indipendente, anche rispetto all'organizzazione sociale.

3. Prima della nomina Del Responsabile deve essere acquisito il certificato del casellario giudiziale.
4. Il Responsabile, all'interno di A1V, deve svolgere funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del Modello e dei Codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *safeguarding*, potendo svolgere anche funzioni ispettive.
5. Il Responsabile sarà tenuto a sensibilizzare i membri di A1V e i tesserati/abbonati sulle questioni di *safeguarding* e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.
6. Il Responsabile deve definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri di A1V per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
7. Il Responsabile deve garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento, essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
8. A1V, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio, può sospendere o revocare ancora prima della scadenza del termine il Responsabile, per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, o in caso di mancata conformità ai requisiti, o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori e dei tesserati/abbonati contro abusi, violenze e discriminazioni.
9. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito di A1V (mediante immediata affissione del nominativo e dei contatti presso la sede e pubblicazione sulla homepage del proprio sito internet) e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.
10. Il Responsabile rimane in carica 4 anni e può essere riconfermato.
11. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile per dimissioni o per altro motivo, A1V provvede, entro 30 giorni, alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendolo nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.
12. Il Responsabile sarà tenuto a:
 - a) vigilare sulla corretta applicazione delle regole per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni dei tesserati/abbonati anche minori, nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del Modello e dei Codici di condotta adottati da A1V;
 - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "quick-response") per prevenire e contrastare, nell'ambito del proprio sodalizio sportivo, ogni forma di abuso, violenza e discriminazione dei tesserati/abbonati, anche minori, nonché ogni iniziativa di

sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna; c) segnalare al *Safeguarding Officer* di OPES eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta; d) fornire ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*; e) relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di *Safeguarding* della OPES aps; f) svolgere ogni altra funzione attribuita dalla Giunta Nazionale; g) rispettare gli obblighi di riservatezza del Regolamento *Safeguarding* della OPES aps; h) formulare all'organo preposto del sodalizio sportivo le proposte di aggiornamento del MOG, del Codice Etico e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio; i) valutare annualmente le misure del MOG, del Codice Etico e Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate; g) partecipare all'attività obbligatoria formativa e informativa organizzati dalle federazioni alla quale A1V è affiliata.

13. Il Responsabile é chiamato a rispondere in concorso con il sodalizio in caso di negligenza, ritardi nella segnalazione o per avere sottovalutato il pericolo e/o omesso di procedere, disattendendo le procedure del MOG o, peggio, per avere coperto una fattispecie di illecito o reato.
14. Ogni attività del Responsabile é documentata per iscritto e ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sarà opportunamente verbalizzata.
15. Nell'espletamento delle sue funzioni, il Responsabile ha la facoltà di: • accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso; • ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello; • disporre che i Responsabili di A1V forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste.
16. Dovrà essere portata a conoscenza del Responsabile qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello e/o che presenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio: ▪ i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di tesserati per reati contro la persona; ▪ tutte le richieste di assistenza legale effettuate da A1V; ▪ eventuali segnalazioni ricevute dai tesserati/abbonati; ▪ eventuali procedimenti avviati dalla Procura federale a carico dei tesserati/abbonati per reati contro la persona.

CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IV. Segnalazione dei comportamenti lesivi - Gestione delle segnalazioni

1. Presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/abbonati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/abbonati, soprattutto se minorenni, o violazioni del Modello, del Codice Etico, del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o di commissione di fattispecie devono essere tempestivamente segnalati al Responsabile.
2. Le segnalazioni saranno trasmesse direttamente al Responsabile a voce, con modulo scritto consegnato a mani, o tramite il seguente indirizzo e-mail dedicato safeguarding@acqua1village.it. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che è chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.
3. Il Responsabile gestisce tempestivamente la segnalazione eventualmente ascoltando anche i segnalanti e facendo ogni verifica necessaria.
4. In ogni fase della procedura è tutelata la riservatezza del segnalante e in generale di chi abbia: i. presentato una denuncia o una segnalazione; ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; iii. assistito o sostenuto un altro tesserato/abbonato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.
5. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
6. Il Responsabile agisce per garantire i sopra indicati soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.
7. Sono sottoposte a sanzione le segnalazioni infondate o effettuate in mala fede. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: • generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Federazione; • una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; • se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; • se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; • l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; • l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; • ogni altra informazione

che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. L'Associazione diffonde tali procedure di segnalazione presso tutti i tesserati pubblicando il Modello, i moduli per le segnalazioni e l'indirizzo e-mail per procedere alla segnalazione, sia nei locali di A1V sia nella home page del proprio sito internet.

8. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
9. Il Responsabile deve garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento, essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
10. Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, questa viene trasmessa al Garante per la tutela dei tesserati/abbonati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – *Safeguarding Office* all'indirizzo email safeguarding@opesitalia.it o al corrispettivo presso l'Ente o gli Enti di Promozione Sportiva, cui A1V aderisce.
11. In caso di gravi comportamenti lesivi A1V deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
12. L'esito della segnalazione viene comunicato al segnalante e a A1V.
13. A1V 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/abbonato 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*.

V. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. 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 di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza 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 A1V 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 A1V;
 - 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.
2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e A1V, 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 A1V dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., 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.
3. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei da A1V.

VI. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

1. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'A1V 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) sono definiti illeciti disciplinari.

2. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, 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 1;
 - 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 rapporto lavorativo di abbonato/tesserato di A1V, radiazione dello stesso.
3. Ai fini del precedente punto:
 - incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il lavoratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, il codice Etico, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, 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 lavoratore 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, il Codice Etico, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, 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 lavoratore che risulti recidivo 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;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello, Codice Etico, o del Codice 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 da A1V 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 lavoratore che risulti recidivo 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, il Codice Etico e del Codice 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 A1V 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 lavoratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 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.

VII. Sanzioni nei confronti dei collaboratori

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'A1V 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) sono definite condotte sanzionabili.
2. Nei confronti dei collaboratori, 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 1;
 - multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di compenso;
 - sospensione dal compenso e dalla collaborazione per un massimo di giorni 15;
 - risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore abbonato/tesserato di A1V, radiazione dello stesso.

4. Ai fini del precedente punto:
- incorre nella sanzione del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, il Codice Etico, le prescrizioni del Codice 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 nella sanzione dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, il Codice Etico, le prescrizioni del Codice 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 nella sanzione della multa non eccedente l'importo di 5 ore del normale compenso il collaboratore che risulti recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello, Codice Etico, o del Codice 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 da A1V 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 nella sanzione della sospensione dal compenso e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo 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, il Codice Etico e del Codice 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 A1V 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 nella sanzione 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 nel D. Lgs. 231/2001 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.

VIII. Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari di A1V, 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 1;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
 - risoluzione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario abbonato/tesserato di A1V, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione “Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti”.

IX. Certificazioni per i lavoratori dipendenti e i collaboratori di A1V

1. A1V, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, A1V procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.
2. Ogni lavoratore dipendente, collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per A1V a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

X. Uso degli spazi

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso a A1V durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati/abbonati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso A1V devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dalla A1V.
4. Durante le sessioni di allenamento o di prova 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/abbonati sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
5. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria 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).

XI. Trasferte

1. 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.
2. 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.

XII. Tutela della privacy

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci di A1V 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).
2. 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.
3. In particolare, 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.
4. A1V, 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/abbonati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta da A1V contenente dati personali dei tesserati/abbonati, 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*, eccetera, 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.
6. 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 dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. **Al Referente per la privacy** possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo info@acqua1village.it

XIII. Inclusività

1. A1V garantisce pari diritti e opportunità a tutti i propri tesserati/abbonati e a quelli di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, 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.
2. A1V 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/abbonati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati/abbonati per A1V loro coetanei.
3. A1V 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 dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento/abbonamento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con i Comuni ove hanno sede i centri sportivi di A1V e/o con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.
4. Il Responsabile è anche **Responsabile all'inclusione sportiva** al fine di favorire l'inclusività come descritto nei punti precedenti. Il Responsabile all'inclusione sportiva può essere contattato all'indirizzo mverga6@gmail.com.

XIV. Obblighi informativi e altre misure

1. A1V è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.
2. Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, A1V deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati/abbonati, dipendenti, collaboratori e volontari.
3. A1V deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile.
4. A1V deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – *Safeguarding Office* della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

5. A1V deve dare diffusione presso i propri tesserati/abbonati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.
6. A1V 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.
7. A1V deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati/abbonati 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.
8. A1V deve dare comunicazione ai tesserati/abbonati 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.

Letto, approvato e sottoscritto in Gavirate il 25.06.2024

Amministratore Unico e Socio Unico di Acqua1Village SSD a r.l. – *Palmira Ghirardi*

ACQUA1VILLAGE S.S.D. A.R.L.
Viale Ticino, 82 - 21026 GAVIRATE
Tel. 0332 839511
Cod. Fisc. 91069930120
Partita IVA 03571820129

Nomina

del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio (art. 16 d.lgs n. 39/2021) anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 d.lgs. n. 36/2021 (Responsabile della protezione minori), nonché Responsabile dell'inclusione sportiva

Acqia1Village SSD a r.l. affiliata alla Opes Italia SpA, nella persona del suo legale rappresentante, signora Palmira Ghirardi,

nomina

la signora Mariangela Verga ([REDACTED] C.F. VRGMNG79L44D869Q e residente in [REDACTED] cell 380.4778513 mail mverga6@gmail.com) in qualità di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 (Responsabile della protezione minori), nonché Responsabile dell'inclusione sportiva, presso la sopra menzionata Società, *giusta* decisione assunta dall'Assemblea del 25.06.2024.

La signora Mariangela Verga con la sottoscrizione della presente accetta l'incarico, dichiara di essere a conoscenza del MOG, del Codice Etico e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, nonché si impegna a seguire corsi di formazione in tema di *safeguarding*.

Si impegna a garantire l'attuazione ed il pieno rispetto del MOG, del Codice Etico, del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, nonché al rispetto delle Linee Guida e successivo Regolamento per la Prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati di Opes Italia aps (Regolamento *Safeguarding*).

Presta il consenso al trattamento dei dati personali ai sensi del Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e dell'art. 13 Regolamento UE 679/2016.

Gavirate, li 25.06.2024

L'Amministratore e Socio Unico di A1V SSD a r.l.

Palmira Ghirardi

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 (Responsabile della protezione minori) **nonché responsabile dell'inclusione sportiva**

Mariangela Verga

Allegato: Copia del Documento di identità del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 (Responsabile della protezione minori) nonché responsabile dell'inclusione sportiva

ACQUA1VILLAGE S.S.D. A.R.L.
Viale Ticino, 82 - 21026 GAVIRATE
Tel. 0332 839511
Cod. Fisc. 91069930120
Partita IVA 03571820129

