CODICE ETICO E DI CONDOTTA

SOMMARIO

1. PREMESSA.....1

1.1. Destinatari del codice.....1

1.2. Finalità del codice.....2

2. VALORI AZIENDALI.....3

3. PRINCIPI ETICI.....3

3.1. Legalità.....4

3.2. Integrità.....4

3.3. Riservatezza.....4

3.4. Professionalità.....4

3.5. Rispetto dei ruoli.....4

3.6. Rispetto dell'inclusione.....5

3.7. Salute e benessere.....5

4. Violazione del Codice.....5

4.1. Violazione della deontologia.....5

4.2. Discriminazioni.....6

5. Azioni di prevenzione.....7

6. Procedura di segnalazione delle azioni lesive.....8

1. PREMESSA

Il Codice etico e di condotta (in seguito “Codice”) di Q-bo Sporting Club si configura come una guida operativa per i propri dipendenti e collaboratori e le terze parti, clienti e fornitori che si relazionano con l’azienda stabilendo i principi e gli impegni che dovranno rispettare e osservare nell'esercizio delle loro attività. Il presente Codice formalizza il modello di business di Q-bo Sporting Club che si sviluppa attraverso politiche, processi e controlli che regolano la vita aziendale e che tutte le risorse sono tenute uniformemente ad osservare per garantire il corretto svolgimento dell'attività aziendale, la piena operatività nonché il rispetto dei diritti e doveri scaturenti dal rapporto di lavoro e dalla somministrazione dei servizi.

Tutto il personale è tenuto ad uniformare il proprio comportamento ai principi e alle regole generali enunciate, segnalando eventuali carenze ai responsabili di area ed al Direttore Sportivo.

1.1. Destinatari del codice

Sono destinatari del presente Codice adottato da Q-bo Sporting Club e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- l’amministratore ed i soci della società;

- I responsabili di settore o di area;

- i Dipendenti.

In forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi nel rispetto del contenuto del Codice anche i seguenti soggetti:

- Collaboratori;

- Consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;

- Fornitori e i Partner;

- Clienti.

L’adozione di standard etici di comportamento è un dovere morale dei Destinatari del presente Codice al fine di perseguire gli obiettivi aziendali secondo i principi di integrità, legalità e imparzialità e nel pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale.

Q-bo Sporting Club si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante pubblicazione sul sito web della società, sulla piattaforma di comunicazione interna aziendale e in altre forme ritenute idonee.

1.2. Finalità del codice

Il Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l’agire della società e dei destinatari mirando a sostenere, promuovere e vietare determinati comportamenti

I principi, le indicazioni e gli impegni del presente Codice vengono assunti ad integrazione dei vincoli deontologici propri delle diverse professionalità, delle normative vigenti e degli accordi contrattuali stabiliti.

Il Codice non intende pertanto descrivere in maniera esaustiva tutti i comportamenti specifici da attuare in ciascuna possibile situazione operativa. Esso mira piuttosto a chiarire e a precisare una serie di principi e indirizzi generali a cui devono attenersi i destinatari del Codice nello svolgimento delle proprie mansioni.

2. VALORI AZIENDALI

Da sempre Q-bo Sporting Club è cresciuta seguendo valori e principi che ne hanno determinato il successo, di seguito ne vengono delineati con chiarezza i contenuti con l'obiettivo di rappresentare il clima e la cultura aziendale.

L'azienda favorisce e applica una cultura aziendale dove le persone ricoprono un ruolo centrale, consapevole di come il loro contributo, le loro capacità e conoscenze garantiscano ogni giorno l'efficienza e l'efficacia dell'azienda. Il processo di ascolto e di valorizzazione delle persone mira a creare un luogo di lavoro accogliente ed inclusivo, promuovendo lo sviluppo dei talenti e delle hard e soft skills di ciascuna risorsa, riconoscendo l'impegno di ognuno. In quest'ottica, Q-bo Sporting Club e tutti i dipendenti e i collaboratori che la compongono si impegnano a rispettare i diritti fondamentali di ogni persona e della sua integrità fisica, culturale e morale, riconoscendo nelle diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e garantendo a tutti pari opportunità senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche e sociali.

La Collaborazione è una prerogativa imprescindibile del lavoro di Q-bo Sporting Club che non potrebbe essere così puntuale, dettagliato e performante senza uno stretto e costante confronto tra tutte le risorse coinvolte a qualsiasi titolo in una medesima attività.

Ogni risorsa apporta infatti un fondamentale contributo per lo sviluppo dell'azienda ed il raggiungimento degli obbiettivi prefissati.

Q-bo Sporting Club investe quotidianamente sulla promozione della Flessibilità, in termini di strumenti, tempi e gestione del lavoro. Un'ambiente di lavoro flessibile ed attento alle esigenze dei lavoratori incentiva la proattività dei singoli, l'efficace gestione dello stress e permette dunque un miglioramento delle performance organizzative ed economiche di una azienda in continua crescita.

La Società s'impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sull'Inclusività. Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

Q-bo Sporting Club crede che un'azienda performante e dinamica sia il risultato di un lavoro di squadra efficiente ed efficace raggiungibile anche grazie ad una Leadership forte e coesa.

Per leadership si fa riferimento alla capacità di gestione di un team di persone e della distribuzione del carico di lavoro che risulti ottimale e stimoli le risorse coinvolte a performance sempre migliori; ciò è raggiungibile grazie a una comunicazione chiara supportata da competenza, affidabilità e capacità di ascolto del leader che riesce a prendere decisioni efficaci e a delegare il lavoro alle risorse più adatte.

3. PRINCIPI ETICI

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, la Società si ispira ai seguenti valori, vincolanti per i Destinatari del Codice:

3.1. Legalità

La legalità in una società sportiva di fitness implica il rispetto di tutte le leggi e normative vigenti, sia a livello nazionale che locale. Questo include:

- **Normativa sportiva:** Regolamenti federali, nazionali e internazionali che disciplinano l'attività sportiva, le competizioni, l'iscrizione degli atleti, ecc.
- **Normativa civile:** Leggi sulla sicurezza, sulla tutela della salute, sul lavoro, sulla privacy, sulla concorrenza sleale e su tutte le altre materie pertinenti all'attività della società.
- **Normativa fiscale:** Obblighi contabili e fiscali, dichiarazione dei redditi, pagamento delle tasse, ecc.

Il rispetto delle norme garantisce la sicurezza e la salute degli utenti, proteggendoli da rischi legati all'attività fisica e alle attrezzature. Una società sportiva che opera in modo legale acquisisce maggiore credibilità e fiducia da parte dei clienti, degli atleti e delle istituzioni. L'operare nel rispetto della legge contribuisce alla crescita sana e duratura della società sportiva.

3.2. Integrità

I destinatari regolano la propria condotta in maniera professionale e responsabile al fine di evitare situazioni in cui possono manifestarsi potenziali conflitti, assicurando che il comportamento sia caratterizzato da onestà, moralità e correttezza. L'integrità è alla base dell'etica sportiva. Promuove valori come il fair play, il rispetto degli avversari e la lealtà. Ogni membro della società deve rispettare le regole del gioco e dello sport in generale. I comportamenti scorretti, come l'aggressività o l'inganno, non sono tollerati in alcun contesto. Sono invece promossi i principi di trasparenza ed onestà non solo in ogni azione legata allo sport, altresì in ogni contesto di gestione aziendale.

3.3. Riservatezza

Tutte le risorse e i collaboratori di Q-bo Sporting Club sono tenuti a tutelare e utilizzare in modo appropriato tutte le proprietà aziendali, sia tangibili che intangibili. Sono quindi anche tenuti a mantenere la massima riservatezza su tutte le informazioni di natura confidenziale acquisite nell'ambito del proprio lavoro che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, marchi, know-how, dati riservati, sistemi informativi.

È fatto assoluto divieto di divulgare informazioni che possano ledere gli interessi e l'immagine dell'azienda. Tutti i dati, materiali e informazioni forniti da Q-bo Sporting Club devono essere considerati strettamente privati e riservati. Le risorse e i collaboratori di Q-bo Sporting Club sono tenuti a custodire con cura le informazioni ed i documenti affidatigli e adottare tutte le misure necessarie per garantire confidenzialità, segretezza e riservatezza di tali informazioni, in conformità alla legge, ai regolamenti e alle consuetudini aziendali.

3.4. Professionalità

I destinatari svolgono la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi ed assumendosi le responsabilità che loro competono in ragione delle proprie mansioni. Hanno dunque il dovere di possedere le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per svolgere al meglio il proprio ruolo, aggiornandosi costantemente sulle ultime novità nel settore. Essere sinceri con i clienti sulle loro capacità e i loro limiti, evitando promesse irrealistiche e garantendo un'informazione chiara e completa sui servizi offerti. Trattare i clienti con cortesia e dignità, rispettando le loro individualità e le loro esigenze, anche in caso di diversità culturali o fisiche. Proteggere la privacy dei clienti, gestendo con cura i loro dati personali e le informazioni sensibili.

3.5. Rispetto dei ruoli

L'organigramma aziendale insieme alle procedure, le istruzioni operative e le linee guida, definiscono ruoli, responsabilità e livelli di autorità tra tutte le risorse interne a Q-bo Sporting Club. Il loro rispetto garantisce la continuità delle operazioni, il corretto flusso di informazioni e l'efficacia dei processi decisionali all'interno dell'azienda.

Ogni risorsa è consapevole delle proprie mansioni nella struttura aziendale e rispetta sempre i ruoli interni in ogni processo di comunicazione e gestione del lavoro.

Q-bo Sporting Club pertanto disincentiva qualsiasi tipo di comunicazione non rispettosa dei ruoli e della professionalità altrui.

3.6. Rispetto ed Inclusione

Q-bo Sporting Club si impegna a promuovere un approccio organizzativo basato sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze (genere, età, orientamento, disabilità, etnia, competenze, status socio-economico, credenze politiche, religiose o di altra natura, etc.) di ciascuna persona all'interno del nostro centro, in ottica di condivisione e ampliamento dei punti di vista nonché di sviluppo delle competenze, del talento e delle energie fisiche e intellettuali di ognuna di loro. La società si impegna a creare un ambiente accessibile a tutti, offrendo attività e programmi adattati a persone con diverse abilità

Tutto ciò si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale vengono adottati comportamenti e linguaggio inclusivi e rispettosi delle diversità.

Q-bo Sporting Club si impegna a garantire che ogni decisione riguardante le risorse (assunzione, promozione, retribuzione) sia presa nel rispetto del principio di inclusività e basandosi esclusivamente su valutazioni oggettive.

Q-bo Sporting Club si impegna altresì a far rispettare la Normativa Safeguarding che si pone l'obiettivo di promuovere, nel mondo dello sport, la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di Safeguarding.

3.7. Salute e Benessere

La sicurezza degli associati è la priorità assoluta. Vengono adottate tutte le misure necessarie per prevenire infortuni e garantire un ambiente di allenamento sicuro.

La società incoraggia l'adozione di abitudini alimentari sane e di uno stile di vita attivo e si impegna a combattere il doping e promuove un approccio sano e naturale allo sport.

4. VIOLAZIONE DEL CODICE

4.1. Violazione della deontologia

Costituisce violazione alla deontologia qualsiasi comportamento dei destinatari che possa lasciar intendere o essere ricondotto ad un'attività svolta non in osservanza dei principi di legalità, imparzialità e riservatezza. Costituiscono esempi (non esaustivi):

-Promesse di risultati irrealistici come il garantire una perdita di peso eccessiva in tempi brevi, senza considerare le caratteristiche individuali di ogni persona;

-Mancanza di qualificazione, dunque assumere istruttori senza le necessarie competenze e certificazioni per svolgere l'attività di allenamento;

-Divulgare informazioni personali dei clienti senza il loro consenso, come i dati relativi alla salute o agli obiettivi di allenamento;

-Non osservare e rispettare le leggi e le normative previste dal settore specifico;

-Effettuare attività promozionali (pubblicità, materiale informativo ed altro) che possano indurre soci e clienti ad una non corretta interpretazione della professionalità della Società;

-Discriminazione, trattare dunque in modo diverso i clienti in base al loro aspetto fisico, età, sesso o orientamento sessuale.

-Perseguimento di interessi privati – nell'attività lavorativa – a discapito di Q-bo Sporting Club;

-Non partecipare a corsi di formazione continua per acquisire nuove competenze e conoscenze nel settore di pertinenza del proprio ruolo lavorativo;

-Qualsiasi tipo di atto – anche se di per sé non illecito – potenzialmente lesivo della reputazione di Q-bo Sporting Club.

4.2. Discriminazioni

Qualsiasi comportamento o azione che causi un trattamento non paritario di una persona in virtù della sua appartenenza a un determinato gruppo sociale (in riferimento a genere, età, orientamento, disabilità, etnia, competenze, status socio-economico, credenze politiche, religiose o di altra natura, etc.) è considerato discriminazione. Rientrano pertanto nei comportamenti discriminatori anche episodi di molestie e mobbing. Le discriminazioni sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi, tra superiori e subordinati o da clienti e fornitori.

Molestie

Ai fini del presente Codice, costituisce molestia qualsiasi comportamento che ha carattere o viene percepito come forma di intimidazione o minaccia, verbale e non, che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie mansioni.

Nello specifico si intende come molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche solo verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato su allusioni sessuali, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);

-adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;

-adozione di gesti sessuali espliciti;

-invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);

-esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;

-adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;

-commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;

-coercizione sessuale.

Mobbing

Altra forma di disagio lavorativo identificabile come molestia morale è il mobbing identificato come forma di marginalizzazione dall'attività lavorativa, mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata o esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo. Il mobbing è una forma di terrore psicologico caratterizzato da un atteggiamento ostile e non etico, posto in essere da una o più persone in genere nei confronti di un solo individuo il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Nello specifico, in ambito lavorativo le azioni sono intenzionali, frequenti e ripetitive nel tempo, mirate ad allontanare o ad emarginare la lavoratrice o il lavoratore generando nel soggetto destinatario sentimenti di ansia, paura e angoscia con conseguente pregiudizio alla propria salute psicofisica. Tutto ciò porta inevitabilmente ad un'influenza negativa sul clima organizzativo.

5. AZIONI DI PREVENZIONE

Q-bo Sporting Club considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali e riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale, per questo si impegna a:

-individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;

-preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;

-redigere un modello di prevenzione contro abusi, violenze, discriminazioni in qualsiasi forma nei confronti della clientela e dei soci (Modello Safeguarding);

-fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

-pianificare e attuare delle verifiche periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;

-valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;

-assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile neutrale;

-prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati;

-promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;

-dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;

-fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

6. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE AZIONI LESIVE

A tutte le risorse è richiesto di segnalare ogni violazione o sospetto di azione lesiva; le segnalazioni possono essere effettuate richiedendo esplicitamente di adottare le modalità di maggiore tutela possibile di segretezza del nome dell'autore della segnalazione. Nel caso in cui il soggetto desideri presentare la segnalazione mantenendo l'anonimato può contattare dunque per mail alla casella postale con indirizzo alessandra.monti@studiolegaleattili.it il Responsabile, esterno alla Società ed autonomo, del sistema Safeguarding che invierà poi successivamente, ove necessario, la segnalazione in modalità anonima anche al Responsabile Risorse Umane o al Legale rappresentante della Società.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

I soggetti autorizzati a ricevere le segnalazioni analizzano preliminarmente le segnalazioni ricevute e provvedono, coinvolgendo il Direttore Sportivo e, se necessario, altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata si provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso il segnalante, se noto, viene informato della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, Il Direttore Sportivo o il Responsabile per il Safeguarding provvederà ad adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Montegiorgio 01.11.2024