

CODICE ETICO

per la Responsabilità Sociale

Redatto conformemente alla PAS 24000:2022

Ragione Sociale	FEDERAZIONE ITALIANA TRIATHLON				
Sede Legale	CURVA SUD, VIALE DELLO STADIO OLIMPICO, snc 00135 Roma				
Sedi Operative					
Tipologia di Emissione	Controllata	☒ n.	Non Controllata	☐	
Destinatario del documento	Funzione	RGRS	Nominativo		Firma
Matrice storica delle emissioni del documento					
REV	DATA	PRIMA EMISSIONE	REDAZIONE RGRS	AD	AD
0	25/06/2025				

La FEDERAZIONE ITALIANA TRIATHLON (di seguito FITRI) si impegna a rispettare gli standard più rigorosi di condotta etica e professionale, nei confronti dei dipendenti e di tutti gli altri propri interlocutori aziendali: clienti, fornitori,

collaboratori, partner, istituzioni, comunità locale. Questo impegno e la responsabilità che esso comporta, è riassunto qui di seguito.

Il presente Codice Etico per la Responsabilità Sociale è redatto conformemente alla PAS 24000:2022. In ogni caso, rimane fermo quanto previsto dal Codice Etico adottato dalla Federazione (e pubblicato sul sito internet federale), i cui principi e disposizioni, ai sensi dell'art. 1, *"sono vincolanti per tutte le persone che operino in nome o per conto della Federazione, legate ad essa ed ai suoi settori da rapporti organici o di lavoro, anche se occasionali o di semplice collaborazione, nonché per tutti i tesserati"*.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a conoscere, rispettare e applicare le disposizioni del Codice Etico federale e del Codice Etico per la Responsabilità Sociale redatto conformemente alla PAS 24000:2022, qualora rientrino nell'ambito soggettivo di entrambi.

1. DIPENDENTI

Nei confronti dei dipendenti la Federazione è impegnata, attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme ai requisiti della PAS 24000, al rispetto dei seguenti principi etici:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale;
- garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale.;
- prevenire ed evitare abusi, violenze e discriminazioni.

La Federazione è tenuta a comportarsi in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole, un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere del personale. Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuiamo priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

2. AFFILIATI/TESSERATI/TECNICI

A tutti i nostri Affiliati/Tesserati/Tecnici intendiamo fornire servizi alta qualità, affidabilità, eccellenza nelle performance, con tariffe eque e un comportamento onesto, al fine di perseguire la continua loro soddisfazione. I rapporti vanno improntati su principi di legalità, moralità, trasparenza e correttezza professionale.

3. FORNITORI E APPALTATORI

Intendiamo trattare i nostri fornitori e appaltatori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e basati sulla correttezza e sulla trasparenza.

La Federazione è accreditata quale Stazione Appaltante ANAC (SF3), applicando e rispettando le relative procedure.

I processi di acquisto si basano, ferme restando le esigenze delle singole procedure, su criteri di:

- massimizzazione del vantaggio competitivo per l'azienda;
- pari opportunità per tutti i fornitori;
- lealtà e imparzialità.

La selezione dei fornitori e la definizione delle condizioni avvengono attraverso una valutazione oggettiva della qualità, del prezzo, della esperienza pregressa, della disponibilità del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività.

Costituisce criterio di esclusione la presenza di procedimenti penali in corso a carico del fornitore per appalti o reati di tipo mafioso, ferme restando le ulteriori esclusioni previste dalla normativa e/o dal disciplinare di gara.

4. ALTRE PARTI INTERESSATE

Siamo tenuti a comportarci come cittadini responsabili nella comunità locale in cui operiamo, nel rispetto di tutte le leggi nazionali e locali, impegnandoci a migliorare la qualità della vita attraverso la promozione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla tutela dei diritti umani.

5. ISTITUZIONI ed ENTI

Siamo impegnati a mantenere un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le istituzioni nazionali, regionali e locali con le quali quotidianamente interagiamo (CONI, CIP, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO PER LO SPORT, SPORT E SALUTE, INPS, INAIL, AGENZIA DELLE ENTRATE-RISCOSSIONE, ETC).

6. IMPEGNI DELLA FEDERAZIONE

La FITRI ha fatto propri i suddetti principi concretizzandoli nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con la adozione e la implementazione della PAS 24000, che costituisce il primo standard a livello Europeo con cui si garantisce come una organizzazione sia socialmente responsabile, impegnandosi al rispetto delle regole dell'etica del lavoro e ripudiando apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro. Tale norma, riferendosi a quanto indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alla Convenzione ONU per i diritti del bambino e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, stabilisce una serie di prescrizioni alle quali una organizzazione socialmente responsabile deve attenersi.

Tale modello PAS 24000, elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro obbligato
- la discriminazione
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- le pratiche disciplinari
- la libertà d'associazione
- lo stipendio e l'orario di lavoro

FITRI ha riconosciuto l'opportunità e il dovere di conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo, servizio ed attività svolta, ma anche per farsene

promotore con i propri partner (affiliati, tesserati, tecnici) e fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- non impiegare persone di età inferiore ai 18 anni

Non è un requisito particolarmente a rischio per la FITRI in quanto per lo svolgimento delle prestazioni richieste sono previsti elevati skills e competenze professionali.

La Federazione inoltre non impiega lavoro infantile nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a terminare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Non impiega né impiegherà mai lavoratori minorenni ma si impegna comunque a garantire loro, qualora dovesse esserne rilevata la presenza presso i propri fornitori, effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138-ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs 345/99 integrato dal D. Lgs 262/00, la L.25/55, la L 977/67, la L.451/94.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

- garantire a tutti i dipendenti la libertà di interrompere il contratto di lavoro e tutti i diritti previsti come da normativa per ciascun lavoratore

FITRI non impiega personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti della Federazione), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Non richiede al personale di pagare depositi nonché di trattenere documenti d'identità originali che andrebbero a limitare l'esercizio della libertà personale dei dipendenti. Tutte le persone che la Federazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La Federazione non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro qualsiasi tipo di minaccia o penalizzazione. Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i dipendenti sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro. Questo implica il rispetto delle Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs 152/97. FITRI dichiara di non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, di astenersi dal ricorrere o dare sostegno al traffico di esseri umani, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori. La Federazione si impegna ad impiegare esclusivamente prestazioni lavorative regolate da contratti ed a rispettarne le prescrizioni.

SALUTE E SICUREZZA

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano.

FITRI garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Questo significa rispettare la Convenzioni ILO 155, nonché il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche, la L 638/83, D. Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir

CEE 94/33, Dir CEE 91/383. Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. Per essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI (ove previsti), alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri, etc.), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni. Annualmente si riunisce il Comitato di Salute e Sicurezza che predispone il piano di formazione S&S e richiede ai medici competenti la rendicontazione sulla continua e costante sorveglianza sanitaria.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale.

FITRI garantisce ai lavoratori la libertà di associarsi e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87 ILO 135 ILO 98, nonché la L. 300 /70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89. La libertà di associarsi al sindacato viene assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale. Un ruolo rilevante per garantire quanto sopra e segnalare eventuali difformità lo riveste il Comitato di Coordinamento Sociale.

DISCRIMINAZIONE

- selezionare i lavoratori esclusivamente in base a competenze e capacità
- trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni.

FITRI seleziona i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiega i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. Vengono garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111 ILO 100 ILO 159 ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 I - a L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90. Con apposita formazione ed interventi FITRI si impegna ad evitare e disincentivare anche la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica. Inoltre si astiene dal sottoporre il personale a test di gravidanza o verginità. FITRI si astiene, inoltre, dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale che voglia liberamente fornire informazioni riguardanti il rispetto dei principi sanciti dalla PAS 24000, che anzi incentiva.

PRATICHE DISCIPLINARI

- manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti.

FITRI assicura a tutti i lavoratori dignità e rispetto nell'attività lavorativa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea, coercizione mentale o abuso verbale nei confronti del personale. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso e rese note ai dipendenti attraverso la distribuzione di un disciplinare, un regolamento comportamentale aziendale ed un mansionario. Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, L.758/94. Inoltre le eventuali contestazioni sono sempre gestite in linea con l'art. 7 dello statuto dei lavoratori e con il CNL. Si deve prestare

attenzione a che non si manifestino fenomeni di “mobbing”, ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come “strumenti di punizione” condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari

ORARIO DI LAVORO

- Il lavoro straordinario è effettuato nelle forme e quantità concordate fra le parti nell'osservanza delle normative vigenti e nel rispetto di un'equa distribuzione dello stesso.

FITRI assicura che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, sia ricompensato in modo idoneo come previsto dal CCNL. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70, la L. 196/97, la L. 264/58, la L. 409/98. In particolare è importante programmare il lavoro ordinario e straordinario con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste secondo quanto previsto dal CCNL.

RETRIBUZIONE

- assicurare ai propri lavoratori lo stipendio secondo quanto previsto dal CCNL e congruo per le mansioni svolte.

FITRI garantisce ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito e secondo quanto previsto dai CCNL servizi, agricoltura e Edilizia, inclusa quella che determina la paga minima, che permetta loro di vivere in maniera dignitosa e che le trattenute siano applicate conformemente a quanto previsto dalla legge. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62

GESTIONE FORNITORI E SUBAPPALTATORI

FITRI ha attivato una procedura di selezione dei fornitori al fine di garantire il pieno rispetto dei principi sanciti dalla norma. A tal fine La Federazione coinvolge i propri fornitori chiedendo loro di collaborare al raggiungimento di tale obiettivo impegnandosi a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- Sottoscrivere una lettera d'impegno finalizzata alla collaborazione;
- Informare il personale interno alla Federazione in merito ai requisiti della PAS 24000;
- Effettuare audit di secondo livello presso i fornitori più a rischio;
- Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

Il codice etico di condotta di FITRI è divulgato in azienda mediante esposizione in bacheca, all'esterno, anche verso i fornitori, mediante pubblicazione sul sito internet, nella consapevolezza che il coinvolgimento nelle tematiche sociali è fondamentale per il mantenimento della qualificazione annuale. Per completezza si riporta anche la procedura per le segnalazioni e i reclami.

In ogni caso, è assicurato il coordinamento con il sistema di gestione ex d.lgs. 231/2001, adottato e attuato dalla Federazione, con istituzione di apposito Organismo di Vigilanza (OdV)

Le violazioni al Codice Etico da parte dei destinatari sono soggette al sistema disciplinare previsto dal Modello 231. In caso di violazione, la Federazione può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei responsabili, fino

all'allontanamento e al risarcimento dei danni eventualmente causati. Per i membri degli organi federali, l'inosservanza può comportare l'adozione di misure idonee da parte degli organi competenti, secondo quanto previsto dalla legge.

Per il personale dipendente, le violazioni costituiscono inadempimento contrattuale e possono configurare illecito disciplinare. Per fornitori e collaboratori esterni, le violazioni saranno sanzionate secondo quanto previsto nei relativi contratti, salvo che si tratti di violazioni più gravi.

SEGNALAZIONI E RECLAMI

FITRI al fine di assicurare a tutte le Parti Interessate di poter contribuire attivamente al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ha predisposto un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della PAS 24000.

Reclami dipendenti - Qualora i dipendenti volessero manifestare dei reclami anonimi alla Direzione è possibile farlo:

- a) a mezzo mail:
- b) Inoltre, è possibile contattare Il Comitato di Coordinamento Sociale qualora uno dei suddetti punti della norma dovesse essere non rispettato che porteranno all'attenzione della Direzione la problematica riscontrata con la finalità di applicare un rimedio risolutivo.

I rappresentanti incaricati di tale ruolo sono:

Valerio Toniolo

Eleonora Lozza

Alice Modugno

Reclami stakeholders Il reclamo è uno strumento messo a disposizione dei clienti e degli stakeholders della FITRI per segnalare eventuali disfunzioni nell'applicazione della PAS 24000. Un'osservazione e un suggerimento sono indicazioni fornite dagli utenti, tese a segnalare eventuali aree di miglioramento nell'applicazione della PAS 24000. Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate al link presente sul sito aziendale:

<https://whistlesblow.it/c/federazione-italiana-triathlon/1>

Il Segretario Generale