Codice di Condotta per la Salvaguardia Sportiva

SOCIALE SPORT SSD

C.F. e P.IVA 11253240011

Corso Siracusa n. 10

Comune Torino (To)

Sommario

Introduzione 4

1. Principi Fondamentali 4

1.1 Rispetto e Dignità 4

1.2 Protezione dei Minori e degli Adulti Vulnerabili 6

1.3 Ambiente Sicuro 9

2. Comportamenti Attesi 10

2.1 Professionalità 10

2.2 Rispetto delle Regole 11

3. Interazioni con i Minori e gli Adulti Vulnerabili 12

3.1 Approccio Appropriato 12

3.2 Comunicazioni 12

3.3 Inclusione delle Donne in Gravidanza e delle Persone con Disabilità 13

4. Formazione e Conoscenza 14

4.1 Formazione Obbligatoria 15

4.2 Conoscenza delle Procedure di Segnalazione 15

5. Segnalazione di Abusi e Comportamenti Inappropriati 16

5.1 Canali di Segnalazione 16

6. Comportamenti Non Accettabili 16

6.1 Abusi e Molestie 16

6.2 Discriminazione e Bullismo 17

7. Conseguenze delle Violazioni 17

7.1 Sanzioni Disciplinari 17

7.2 Segnalazione alle Autorità 19

8. Verifica e Aggiornamento del Codice di Condotta 20

8.1 Revisione Periodica 20

8.2 Coinvolgimento dei Membri 20

ELENCO DELLE REVISIONI E DESCRIZIONE MODIFICHE

N.	Data	Descrizione principali modifiche	Motivo delle modifiche

Introduzione

Questo Codice fornisce linee guida chiare per prevenire comportamenti inappropriati e garantisce che le eventuali violazioni siano affrontate con tempestività e serietà. Esso aggiunge la procedura per la segnalazione di problemi, garantendo la protezione di chi denuncia e delineando le responsabilità degli adulti che lavorano a stretto contatto con giovani e persone vulnerabili. La formazione continua, la conoscenza delle procedure di segnalazione e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono elementi chiave per garantire il rispetto di questi principi.

I destinatari del presente Codice di condotta sono gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica, i lavoratori e i volontari e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti con l'organizzazione. I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita degli allievi e tesserati 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 allievi affiliati all'organizzazione. Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con allievi e tesserati, sono obbligati a conoscere e a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

1. Principi Fondamentali

1.1 Rispetto e Dignità

Il concetto di rispetto e dignità è il fondamento su cui si basano tutti i rapporti tra i partecipanti, che siano atleti, allenatori, volontari, genitori o membri dello staff. Nessuno dovrebbe subire discriminazioni o essere trattato in modo irrispettoso per qualsiasi motivo.

Il principio di rispetto e dignità rappresenta la base fondamentale di qualsiasi codice di condotta etico, e nel contesto sportivo, ha una rilevanza particolare. Garantire, che ogni individuo coinvolto nelle attività sportive venga trattato con rispetto e dignità, è essenziale per promuovere un ambiente inclusivo, sicuro e positivo, in cui ognuno possa crescere e sviluppare le proprie capacità.

Riferimenti normativi

Il principio di non discriminazione è sancito a vari livelli:

- Costituzione Italiana (Art. 3): Stabilisce il principio di uguaglianza e dignità, vietando qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Questo garantisce che nello sport nessun partecipante possa essere escluso o trattato ingiustamente per le sue caratteristiche.
- D.lgs. 216/2003: Recependo la Direttiva Europea 2000/78/CE, questa normativa vieta ogni discriminazione in ambito lavorativo e sociale, inclusi i contesti sportivi, in base a età, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali.

Promozione dell'Uguaglianza e dell'Inclusività

Un ambiente sportivo fondato sul rispetto e sulla dignità deve essere inclusivo e accessibile a tutti, indipendentemente da etnia, genere, età, religione, orientamento sessuale o disabilità. L'organizzazione sportiva deve impegnarsi per abbattere barriere fisiche, sociali e culturali che potrebbero escludere alcuni individui dalla partecipazione.

Azioni pratiche:

- **Politiche antidiscriminatorie**: L'organizzazione vieta esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione o esclusione, sia da parte di altri partecipanti che da parte del personale e degli allenatori.

- **Accessibilità**: La struttura presso la quale la Società svolge la propria attività è accessibile a persone con disabilità fisiche o sensoriali in quanto sono presenti rampe/ascensori, spogliatoi accessibili e attrezzature adattate.
- **Diversità nel personale**: La Società promuove attivamente la diversità all'interno del proprio staff.

Rispetto per le Diversità Culturali e Religiose

Nelle attività sportive, è importante riconoscere e rispettare le diversità culturali e religiose. Questo principio si riflette nel modo in cui vengono organizzati gli eventi e nel rispetto delle tradizioni e delle credenze dei partecipanti.

Azioni pratiche:

- **Flessibilità negli orari**: La Società, cercando di rispettare le varie esigenze religiose o culturali, ha predisposto varie opzioni di orario per i vari corsi in modo da garantire una flessibilità nello svolgimento dei diversi corsi offerti.
- **Rispetto del vestiario**: Le uniformi sportive sono adattabili in modo da consentire ai partecipanti di rispettare le loro tradizioni religiose o culturali.
- **Formazione culturale**: Gli allenatori e il personale promuovono la comprensione ed il rispetto delle diverse esigenze culturali e religiose dei partecipanti, promuovendo una cultura di accettazione e dialogo.

Trattamento Equo e Non Discriminatorio

Tutti i partecipanti, indipendentemente dal loro livello di abilità, età o status sociale, devono essere trattati con equità. Questo include l'evitare favoritismi, stereotipi e qualsiasi forma di discriminazione indiretta o sistemica.

Azioni pratiche:

- **Regole di comportamento chiare**: La Società ha da sempre stabilito direttive chiare su come trattare i partecipanti in modo equo e rispettoso. Questo garantisce che tutti abbiano le stesse opportunità di partecipazione, senza discriminazioni basate su pregiudizi o stereotipi.
- **Interventi tempestivi su comportamenti inappropriati**: In caso di segnalazione in merito a comportamenti inappropriati, la Società, attraverso il proprio regolamento interno e Modello Organizzativo, ha previsto un sistema sanzionatorio applicabile con tempestività.
- **Feedback e valutazione imparziale**: Gli allenatori, rispettando i principi sportivi, devono fornire feedback e valutazioni basate esclusivamente sulle prestazioni sportive e sull'impegno degli atleti, senza essere influenzati da caratteristiche personali o sociali.

Creazione di un Ambiente Rispettoso

Per promuovere il rispetto e la dignità, è necessario creare un ambiente in cui tutti i partecipanti si sentano valorizzati e ascoltati. Questo riguarda non solo le relazioni tra atleti, ma anche tra atleti e allenatori, volontari, staff e genitori.

Azioni pratiche:

- **Politiche antibullismo e anti-molestia**: La Società ha da sempre adottato politiche severe contro il bullismo, le molestie e gli abusi verbali o fisici. Tali politiche sono ampiamente comunicate e devono essere rispettate in ogni momento.

- **Comunicazione aperta e rispettosa**: Gli allenatori e lo staff devono utilizzare un linguaggio positivo e rispettoso con gli atleti, evitando termini offensivi o umilianti. Devono inoltre incoraggiare gli atleti a comunicare apertamente eventuali preoccupazioni o disagi.
- **Valorizzazione dell'individuo**: La Società promuove una cultura dello sport che enfatizza lo sviluppo personale e la crescita, piuttosto che il solo risultato finale. È fondamentale che i collaboratori ed il personale riconoscano e valorizzino i risultati di ogni partecipante, indipendentemente dal livello di abilità.

Riconoscimento dei Diritti dei Partecipanti

Tutti i partecipanti alle attività sportive hanno diritto a essere trattati con dignità, il che implica anche il riconoscimento dei loro diritti come atleti e individui, inclusi il diritto alla sicurezza, alla salute e al rispetto della privacy.

Azioni pratiche:

- **Rispetto della privacy**: La società, come stabilito dal Regolamento GDPR UE 2016/679 ha predisposto tutti i documenti ed i registri previsto dalla normativa in modo da garantire la tutela dei dati personali di tutte le persone fisiche.
- **Sicurezza fisica e tutela della salute**: La società, attraverso la presenza continua dei suoi collaboratori, si impegna a svolgere tutte le sue attività sportive in sicurezza. Tutti i tesserati hanno accesso alla struttura solo successivamente alla consegna della visita medica sportiva.
- **Sicurezza sui luoghi di svolgimento dell'attività sportiva:** La società ha predisposto tutte le misure di sicurezza sul luogo di svolgimento dell'attività sportiva ed ha provveduto ad adeguarsi alla normativa vigente attraverso l'attività formativa in materia di sicurezza e procedendo alla nomina dei vari responsabili

1.2 Protezione dei Minori e degli Adulti Vulnerabili

I minori e gli adulti vulnerabili (ad esempio, persone con disabilità o anziani) sono particolarmente suscettibili ad abusi, sfruttamento o negligenza. L'organizzazione sportiva deve assumersi la responsabilità di creare ambienti protetti per questi individui, garantendo che non subiscano violenze fisiche, psicologiche o sessuali.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 39/2014: Questa normativa richiede che chiunque lavori in contatto con minori, incluso lo staff sportivo, sia sottoposto a controlli sui precedenti penali per assicurare che non siano stati condannati per reati di abuso su minori.
- Convenzione di Lanzarote (Consiglio d'Europa): La convenzione, ratificata dall'Italia, richiede misure preventive per proteggere i minori dagli abusi sessuali in tutti gli ambienti, compreso lo sport. Prevede anche la sensibilizzazione e la formazione degli operatori.

La protezione dei minori e degli adulti vulnerabili nello sport è un aspetto cruciale per garantire che tutti i partecipanti possano praticare attività fisiche in un ambiente sicuro e protetto. Le buone pratiche che un'organizzazione sportiva dovrebbe adottare per realizzare una protezione efficace includono vari strumenti e procedure. Di seguito, un'analisi dettagliata di tali buone pratiche.

Controllo del personale

Un elemento chiave per la protezione è garantire che le persone che lavorano con minori e adulti vulnerabili non abbiano precedenti penali legati a reati di abuso o violenza. Questo richiede una rigorosa procedura di selezione e verifica dei collaboratori.

Azioni pratiche:

- **Verifica dei precedenti penali**: In conformità con il D.lgs. 39/2014, tutte le persone che lavorano con minori (allenatori, volontari, personale di supporto) forniscono alla società il casellario giudiziale con i carichi pendenti per assicurarsi che non abbiano condanne per reati sessuali o di abuso su minori.
- **Processo di selezione rigoroso**: Durante il reclutamento del personale, tra cui Insegnanti Tecnici, Accompagnatori, Preparatori atletici, l'organizzazione ha predisposto delle interviste approfondite, richiede referenze e verifica (a campione) le esperienze lavorative precedenti nel campo sportivo o educativo.
- **Formazione obbligatoria prima dell'assunzione**: Prima di iniziare a lavorare con minori o persone vulnerabili, tutto il personale viene formato sulla salvaguardia, che include informazioni su come riconoscere segnali di abuso e come segnalare comportamenti sospetti.
- **Verifiche periodiche:** Come previsto dalla normativa, ogni anno sociale successivo a quello in cui è sorto il rapporto con il collaboratore sportivo o il dipendente della società, l'organizzazione è tenuta ad acquisire l'aggiornamento sullo stato dei carichi pendenti penali e disciplinari.
- **Conservazione dei documenti:** La documentazione e le informazioni acquisite nell'ambito delle attività previste sono accessibili esclusivamente al rappresentante legale del sodalizio e al personale dello stesso all'occorrenza delegato e al Responsabile per le politiche del Safeguarding. Il supporto cartaceo e/o digitale contenente il materiale, rimane opportunamente custodito presso la sede dell'organizzazione, nel rispetto della normativa vigente.

Supervisione costante

La supervisione continua durante le attività sportive ed in occasione di trasferte è essenziale per garantire che non si verifichino situazioni in cui i minori o gli adulti vulnerabili siano lasciati in condizioni di rischio. Il rischio aumenta significativamente quando un adulto rimane solo con un minore; quindi, è fondamentale che ci siano sempre almeno due adulti presenti.

Azioni pratiche:

- **Doppia supervisione:** Per ogni sessione sportiva o attività che coinvolge minori o adulti vulnerabili, devono essere presenti almeno due adulti, preferibilmente di sesso diverso. Questo previene situazioni in cui un adulto possa trovarsi da solo con un minore o con un adulto vulnerabile.
- **Regole chiare sugli spazi condivisi**: Gli spogliatoi, le docce e altre aree comuni devono essere supervisionati adeguatamente, evitando che gli allenatori o gli adulti rimangano da soli con i minori.
- **Pianificazione delle attività**: Tutte le attività devono essere pianificate in modo da garantire che il tempo e gli spazi siano gestiti con attenzione, riducendo al minimo le situazioni in cui un minore o un adulto vulnerabile possa essere isolato. Gli spogliatoi devono essere monitorati da supervisori dello stesso sesso dei minori, e l'accesso degli allenatori deve essere limitato per evitare situazioni inappropriate.
- **Attenzione in occasione di trasferte:** In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti devono essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per 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.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

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.

Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci

Politiche di segnalazione

È importante che l'organizzazione sportiva stabilisca procedure chiare e accessibili per la segnalazione di comportamenti inappropriati, abusi o preoccupazioni riguardanti la protezione. Queste procedure devono essere comprese da tutto lo staff, dai volontari, dagli atleti e dai loro genitori o tutori.

Azioni pratiche:

- **Creazione di un sistema di segnalazione confidenziale**: L'organizzazione sportiva ha predisposto una mail apposita per le segnalazioni che permette a chiunque (allenatori, atleti, genitori) di segnalare comportamenti sospetti. Inoltre, ha predisposto un modulo di segnalazione, disponibile presso la reception, che consente a chiunque di segnalare comportamenti sospetti in modo anonimo.
- **Responsabile della salvaguardia (Safeguarding Officer)**: L'organizzazione deve nominare un responsabile della salvaguardia ai sensi dell'art. 33, comma 6 del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, giusta delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255, una figura formata e qualificata per gestire le segnalazioni di abusi o comportamenti sospetti. Questo responsabile sarà facilmente contattabile attraverso l'apposita mail accessibile solo a lui. La nomina del responsabile per le politiche di safeguarding deve essere pubblicata sulla home page del sito Istituzionale e/o sui social network facenti capo al sodalizio; affissa presso la sede e/o impianto sportivo in uso; comunicata al Safeguarding Office della Federazione/Ente Territoriale Sportivo di appartenenza.
- **Promozione della cultura della segnalazione**: la società invita attivamente gli allenatori, il personale e i volontari a considerare le segnalazioni di potenziali abusi come un dovere e non come un atto di denuncia.

Formazione sulla protezione

La formazione è un altro strumento fondamentale per proteggere i minori e gli adulti vulnerabili. Tutti coloro che operano nell'organizzazione sportiva devono essere formati su come identificare i segni di abuso, come reagire in caso di sospetti e come interagire in modo appropriato con i partecipanti.

Azioni pratiche:

- **Formazione obbligatoria continua**: Ogni collaboratore e volontario deve partecipare a corsi di formazione sulla protezione dei minori, che includano le migliori pratiche per la gestione di situazioni delicate e la segnalazione di abusi.

- **Programmi di sensibilizzazione**: L'organizzazione ha predisposto delle linee guida informative per genitori e atleti sulle pratiche di protezione, educando tutti i partecipanti su come riconoscere e prevenire comportamenti abusivi.
- **Formazione specifica per ruoli di responsabilità**: Chi ricopre ruoli di leadership, come allenatori principali o membri della dirigenza, deve ricevere una formazione avanzata su come gestire situazioni di emergenza o casi di abusi sospetti.

Protocolli di emergenza

In caso di emergenze, come un sospetto di abuso o la scomparsa di un minore, è cruciale che l'organizzazione sportiva disponga di protocolli chiari e predefiniti per affrontare tali situazioni in modo tempestivo ed efficace.

Azioni pratiche:

- **Procedure di risposta rapida**: In caso di sospetto abuso è obbligatoria la notifica immediata al responsabile della salvaguardia e, se necessario, alle autorità.
- **Simulazioni e preparazione**: L'Organizzare sportiva ha previsto dei corsi di formazione per tutto lo staff, per assicurarsi che tutti siano in grado di riconoscere i potenziali abusi e conoscano le procedure in caso di emergenze.

1.3 Ambiente Sicuro

L'organizzazione sportiva deve garantire un ambiente sicuro e protetto, prevenendo situazioni di rischio per la salute fisica e psicologica dei partecipanti.

Sicurezza Fisica

Garantire che le strutture e le attrezzature utilizzate durante le attività sportive siano sicure e in buone condizioni è il primo passo per creare un ambiente sicuro.

Azioni pratiche:

- **Manutenzione regolare delle strutture**: Le strutture sportive vengono ispezionate ed è prevista una manutenzione regolare e continua per evitare pericoli.
- **Sicurezza nelle attrezzature:** Le attrezzature utilizzate dagli atleti rispettano gli standard di sicurezza e devono essere sostituite quando usurate o difettose.
- **Valutazione dei rischi:** La società ha predisposto una valutazione dei rischi ed a formare il proprio personale in merito alla formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dalla normativa.

Sicurezza Psicologica

Un ambiente sicuro include anche la protezione dal bullismo, dalle molestie e da altre forme di abuso emotivo. L'organizzazione deve garantire che tutti i partecipanti si sentano rispettati e supportati.

Azioni pratiche:

- **Politiche antibullismo**: La società adotta politiche chiare contro il bullismo, il cyberbullismo e le molestie, con canali di segnalazione facilmente accessibili per chiunque sia vittima o testimone di comportamenti scorretti.

- **Creazione di un ambiente positivo:** Gli allenatori ed i collaboratori sportivi ed amministrativi devono promuovere un clima di supporto reciproco, incentivando la collaborazione tra gli atleti piuttosto che la competizione tossica.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro): Definisce le norme di sicurezza sul lavoro, applicabili anche nei contesti sportivi.
- Codice di Giustizia Sportiva del CONI: Stabilisce i comportamenti etici e disciplinari per garantire la sicurezza fisica e morale.
- Art. 3 Costituzione Italiana: Tutti hanno diritto a essere trattati con dignità e rispetto, senza discriminazioni di alcun tipo.

2. Comportamenti Attesi

Il rispetto di norme e comportamenti etici è fondamentale per mantenere un ambiente sicuro e professionale nell'organizzazione sportiva. Questo punto riguarda come tutti i membri di un'organizzazione devono comportarsi per promuovere il benessere collettivo.

2.1 Professionalità

La professionalità è essenziale per creare un ambiente sportivo positivo e rispettoso. Gli allenatori, lo staff ei volontari devono mantenere un comportamento etico e professionale in ogni interazione con atleti, colleghi e genitori.

Chiarezza nei Confini Professionali

È importante mantenere una chiara distinzione tra il ruolo professionale e quello personale nelle interazioni con gli atleti, specialmente con i minori.

Azioni pratiche:

- **Mantenere una distanza professionale**: Gli allenatori devono evitare qualsiasi tipo di familiarità eccessiva con gli atleti. Questo include evitare relazioni personali inappropriate, come incontrarsi al di fuori dell'ambito sportivo o mantenere contatti personali non necessari.
- **Gestione dei conflitti di interesse:** Gli allenatori devono evitare di trattare atleti in modo preferenziale o di fare favoritismi, e devono gestire con trasparenza eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Rispetto del Ruolo dell'Allenatore

Gli allenatori devono agire con integrità e responsabilità, sapendo che ricoprono un ruolo di guida e di esempio per gli atleti.

Azioni pratiche:

- **Codice di condotta**: L'organizzazione addotta un codice di condotta che delinea le regole di condotta ed i comportamenti da tenere per gli allenatori e lo staff.

- **Riconoscimento dei limiti**: È importante che gli allenatori rispettino i confini personali degli atleti, specialmente per quanto riguarda il contatto fisico, che deve essere limitato a ciò che è necessario per l'insegnamento tecnico.

Riferimenti normativi:

- Codice penale (Art. 609-bis e seguenti): Punitivo per chiunque commetta atti di violenza sessuale, anche in ambiti sportivi.
- Codice di Giustizia Sportiva del CONI: Disciplina i comportamenti richiesti ai professionisti dello sport.

2.2 Rispetto delle Regole

Tutti i membri dell'organizzazione devono rispettare le regole interne e comportarsi con integrità. Non sono ammessi comportamenti che possano mettere a rischio la sicurezza e il benessere dei partecipanti.

Il rispetto delle regole è uno dei principi chiave di ogni attività sportiva. Queste regole includono sia quelle stabilite per il gioco che quelle interne all'organizzazione.

Rispetto delle Regole del Gioco

Le regole del gioco non solo garantiscono il corretto svolgimento delle competizioni, ma promuovono il rispetto tra gli atleti e gli avversari.

Azioni pratiche:

- **Conoscenza delle regole**: Gli allenatori devono garantire che gli atleti comprendano le regole del loro sport e le rispettino. Questo include la conoscenza delle sanzioni per le infrazioni.
- **Rispetto degli arbitri**: Gli atleti devono essere educati a rispettare le decisioni degli arbitri, anche se in disaccordo. Gli allenatori devono evitare di criticare gli arbitri.

Rispetto delle Regole Interne

Le organizzazioni sportive devono stabilire regole chiare per il comportamento dei partecipanti, sia durante che al di fuori degli eventi sportivi.

Azioni pratiche:

- **Codice di condotta:** Deve essere fornito e sottoscritto per accettazione, il codice di condotta a tutti i membri, delineando cosa ci si aspetta da loro in termini di disciplina, partecipazione e rispetto per gli altri.
- **Sanzioni per le violazioni:** Devono essere stabilite sanzioni proporzionate per chi non rispetta le regole, con un sistema trasparente per la loro applicazione.

Riferimenti normativi:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Legge Anticorruzione): Stabilisce norme per la trasparenza e l'integrità in contesti organizzativi, applicabile anche allo sport.
- Codice di Giustizia Sportiva del CONI: Regolamenta il comportamento degli atleti e degli allenatori nelle competizioni ufficiali, con norme disciplinari precise.

3. Interazioni con i Minori e gli Adulti Vulnerabili

Le interazioni con minori e adulti vulnerabili devono essere sempre condotte con la massima attenzione, garantendo il rispetto e la sicurezza, e prevenendo situazioni in cui queste persone possono sentirsi a disagio o vulnerabili.

3.1 Approccio Appropriato

L' approccio appropriato nelle interazioni tra staff e atleti, in particolare con minori o adulti vulnerabili, è cruciale per proteggere i partecipanti e garantire la loro sicurezza emotiva e fisica.

Evitare situazioni di isolamento

Gli allenatori e lo staff devono evitare di trovarsi da soli con un minore o un adulto vulnerabile in situazioni isolate.

Azioni pratiche:

- **Doppia supervisione**: deve sempre essere presente almeno un altro adulto durante le sessioni di allenamento o attività che coinvolgono minori, per prevenire situazioni potenzialmente rischiose.
- **Utilizzo di spazi aperti**: Quando possibile, tutte le attività dovrebbero svolgersi in spazi aperti o visibili agli altri, come campi sportivi o palestre con vetrate.

Chiarezza nelle Interazioni Fisiche

Gli allenatori devono essere molto attenti nel loro uso del contatto fisico con gli atleti, specialmente i minori.

Azioni pratiche:

- **Contatto fisico solo se necessario**: Il contatto fisico deve essere limitato alle esigenze strettamente tecniche o mediche. Gli allenatori devono spiegare chiaramente il motivo del contatto prima di effettuare qualsiasi correzione fisica.
- **Rispetto dei confini personali**: Ogni atleta ha il diritto di chiedere di non essere toccato. Gli allenatori devono rispettare questi confini senza far sentire l'atleta a disagio.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 39/2014: Richiede il controllo del casellario giudiziale per chi lavora con minori.
- Codice penale (Art. 609-quater): Sanziona l'abuso sui minori.

3.2 Comunicazioni

Le comunicazioni tra allenatori e minori devono essere professionali e limitarsi a questioni relative all'attività sportiva, devono intendersi dunque trasparenti e appropriate. Le comunicazioni private devono essere evitate.

Comunicazioni Ufficiali

Le comunicazioni devono avvenire tramite canali ufficiali, forniti dall'organizzazione sportiva, per garantire trasparenza e tracciabilità.

Azioni pratiche:

- **Utilizzo di piattaforme ufficiali**: Le comunicazioni tra allenatori e atleti devono avvenire tramite e-mail, piattaforme di messaggistica o software forniti dall'organizzazione. Le comunicazioni private tramite social media o numeri personali devono essere limitate.
- **Messaggi di gruppo**: Per evitare conversazioni private tra un allenatore e un minore, è preferibile utilizzare chat di gruppo o comunicazioni che coinvolgono altri membri dello staff o i genitori.

Contenuto delle Comunicazioni

Il contenuto delle comunicazioni deve riguardare esclusivamente argomenti collegati all'attività sportiva, come:

- Programmazione degli allenamenti
- Informazioni sulle gare o competizioni
- Indicazioni tecniche
- Feedback e valutazioni

Azioni pratiche:

- Evitare argomenti personali
- Essere concisi e chiari
- Utilizzare un linguaggio professionale
- Focalizzarsi sugli aspetti tecnici
- Non usare emoji o espressioni ambigue

Riferimenti normativi:

- Regolamento UE 2016/679 (GDPR): Protegge i dati personali, incluse le comunicazioni tra staff e minori.

3.3 Inclusione delle Donne in Gravidanza e delle Persone con Disabilità

Approccio Inclusivo e Supportivo.

L'organizzazione sportiva si impegna a creare un ambiente che favorisca la partecipazione di donne in gravidanza e persone con disabilità, garantendo sicurezza, accessibilità e rispetto. L'obiettivo è promuovere un'esperienza positiva per tutti i partecipanti, adattando le attività sportive alle loro esigenze specifiche, nel rispetto dei limiti fisici e personali.

Azioni pratiche per le Donne in Gravidanza:

- **Consulenza Medica Preventiva:** Prima di partecipare a qualsiasi attività, è obbligatorio per le donne in gravidanza di consultare il proprio medico e di fornire all'organizzazione eventuali linee guida o restrizioni per adattare al meglio l'allenamento.
- **Adattamento delle Attività Fisiche:** Gli allenatori sono preparati e sempre disponibili a modificare esercizi o sessioni di allenamento per rispondere alle esigenze delle donne in gravidanza. Ad esempio, vengono evitati esercizi che richiedano sforzi intensi, posizioni a rischio o attività che possano compromettere l'equilibrio.

- **Monitoraggio Costante:** Durante le sessioni, le donne in gravidanza vengono monitorate in modo da identificare tempestivamente eventuali segni di disagio o affaticamento. L'allenatore deve essere in grado di intervenire immediatamente per consentire pause o adeguare il programma di attività.
- **Supporto Psicologico ed Emotivo:** Il personale viene formato per fornire un ambiente di supporto emotivo, incoraggiando le partecipanti a segnalare eventuali disagi e a esprimere liberamente le loro esigenze.

Azioni pratiche per le Persone con Disabilità:

- **Accessibilità delle Strutture:** L'organizzazione garantisce che le strutture siano completamente accessibili. Questo include l'installazione di rampe per le sedie a rotelle, spogliatoi e bagni adattati, segnaletica adeguata e attrezzature sportive specifiche, come pesi adattati o dispositivi di assistenza.
- **Formazione del Personale:** Gli allenatori e il personale ricevono una formazione specifica sulle disabilità per comprendere meglio le necessità dei partecipanti e poter offrire un supporto adeguato. Questa formazione deve includere l'uso dell'attrezzatura assistiva, le tecniche di comunicazione alternative e i protocolli di emergenza specifici.
- **Programmi di Allenamento Personalizzati:** Le persone con disabilità devono avere accesso a programmi di allenamento personalizzati, che considerino le loro capacità fisiche e promuovano il miglioramento della loro autonomia e benessere. Gli allenatori devono collaborare strettamente con i partecipanti e, se necessario, con i loro assistenti o caregiver.
- **Inclusione Sociale e Sensibilizzazione**: L'organizzazione deve promuovere un ambiente inclusivo, incoraggiando tutti i partecipanti a rispettare e comprendere le esigenze delle persone con disabilità. Inoltre, possono essere organizzate attività di sensibilizzazione per educare gli atleti e il personale sulla diversità e sull'importanza dell'inclusione.
- **Comunicazioni Chiare e Supportive:** Le comunicazioni tra il personale e queste categorie di partecipanti devono essere empatiche, chiare e supportate da un linguaggio rispettoso e non discriminatorio. È essenziale che l'organizzazione faciliti il dialogo aperto per affrontare eventuali preoccupazioni o esigenze specifiche.
- **Tutela della Privacy e Riservatezza:** L'organizzazione si impegna a rispettare la privacy di tutte le informazioni mediche e personali fornite dalle donne in gravidanza e dalle persone con disabilità. Qualsiasi informazione sanitaria sarà trattata in conformità con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e con il consenso dei partecipanti.

Riferimenti Normativi:

- Legge 104/1992: Disposizioni a favore dell'inclusione delle persone con disabilità in tutti i contesti, incluso quello sportivo.
- D.lgs. 151/2001: Normativa per la tutela della maternità e della paternità, che garantisce il diritto alla sicurezza e alla salute delle donne in gravidanza nei vari contesti, incluso quello sportivo.
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD): Ratificata dall'Italia, stabilisce l'importanza di garantire l'accesso e l'inclusione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti, incluso quello dello sport.

4. Formazione e Conoscenza

La formazione continua è essenziale per garantire che tutto lo staff e i volontari comprendano le responsabilità di protezione e siano in grado di riconoscere e rispondere a situazioni di rischio.

4.1 Formazione Obbligatoria

La formazione obbligatoria è fondamentale per assicurare che tutto il personale coinvolto nell'organizzazione sportiva sia adeguatamente preparato a riconoscere e affrontare situazioni di rischio, garantendo la sicurezza di minori e adulti vulnerabili.

Formazione continua per allenatori e staff

Ogni organizzazione sportiva deve garantire che allenatori, volontari e personale siano formati su tematiche quali la salvaguardia, la protezione, e le modalità di gestione delle segnalazioni di abuso o negligenza.

Azioni pratiche:

- **Formazione annuale:** La formazione obbligatoria deve essere aggiornata una volta all'anno per riflettere eventuali cambiamenti legislativi o nuove metodologie di protezione.
- **Moduli online o in presenza:** La formazione viene erogata attraverso corsi online o in presenza, coprendo temi come il riconoscimento di segnali di abuso, l'approccio appropriato nelle interazioni e la gestione delle emergenze.
- **Accreditamento:** La partecipazione ai corsi di formazione deve essere documentata e certificata, in modo da garantire che tutti i membri dello staff abbiano completato il percorso.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 81/2008: Impone l'obbligo di formazione continua per i lavoratori, applicabile anche agli allenatori e allo staff sportivo.
- Legge 107/2015 (La Buona Scuola): Prevede la formazione obbligatoria per il personale che lavora con i giovani.

4.2 Conoscenza delle Procedure di Segnalazione

Ogni membro dell'organizzazione, dagli allenatori ai volontari, deve conoscere in dettaglio le procedure di segnalazione per denunciare eventuali abusi o comportamenti inappropriati.

Conoscenza diffusa e chiara

Le procedure devono essere semplici da comprendere e accessibili a tutti, per garantire che le segnalazioni possano essere fatte in modo sicuro e tempestivo.

Azioni pratiche:

- **Procedure**: L'organizzazione ha fornito attraverso apposizione della mail dedicata il canale per la segnalazione dei casi di abuso o molestie.
- **Sessioni informative regolari**: Organizza incontri periodici per spiegare il processo di segnalazione e le responsabilità di ciascuno nel proteggere i minori e gli adulti vulnerabili.
- **Segnalazioni**: attraverso la mail dedicata letta esclusivamente del Responsabile vendono garantite la possibilità di segnalazione delle situazioni di abuso o comportamenti inappropriati.

Riferimenti normativi:

- Codice penale (Art. 609-septies): Stabilisce l'obbligo di segnalare alle autorità i sospetti di abuso.

5. Segnalazione di Abusi e Comportamenti Inappropriati

Le segnalazioni di abusi o comportamenti inappropriati devono essere facilitate attraverso canali confidenziali, e gestite con prontezza e discrezione.

5.1 Canali di Segnalazione

È stata predisposta una mail con la lettura riservata da parte del responsabile per la tutela contro abusi per consentire la segnalazione di abusi o comportamenti inappropriati. Le segnalazioni devono essere trattate con serietà e riservatezza.

Azioni pratiche:

- **E-mail dedicata:** è stata creato un indirizzo e-mail specifico per ricevere segnalazioni di comportamenti scorretti o abusi.
- **Formazione sugli strumenti**: Tutto lo staff viene formato per sapere come utilizzare questi canali e come trattare le segnalazioni che eventualmente potrebbero ricevere di persona**.**

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 231/2001: Stabilisce la responsabilità delle organizzazioni per mancata adozione di misure di prevenzione dei reati.
- Art. 609-septies Codice penale: Definisce l'obbligo di segnalazione di abusi alle autorità competenti.

6. Comportamenti Non Accettabili

Tutti i comportamenti che minano la sicurezza fisica o psicologica dei partecipanti sono inaccettabili e devono essere affrontati con prontezza. Questo include abusi, discriminazioni, bullismo e molestie.

6.1 Abusi e Molestie

Il Codice di condotta prevede una tolleranza zero nei confronti di abusi e molestie, sia fisiche che verbali, garantendo la protezione di tutti i partecipanti, specialmente minori e adulti vulnerabili.

Ogni forma di abuso deve essere prevenuta attraverso la formazione, la sensibilizzazione e l'applicazione rigorosa delle sanzioni disciplinari in caso di violazione.

Azioni pratiche:

- **Politica di tolleranza zero:** L'organizzazione ha una politica chiara e rigorosa che vieti qualsiasi forma di abuso fisico, sessuale o emotivo. Questa politica viene comunicata a tutto lo staff e ai partecipanti.
- **Intervento immediato:** In caso di segnalazione di abuso o molestia, è stata prevista un'azione immediata per proteggere la vittima, incluso l'allontanamento temporaneo del responsabile.

Riferimenti normativi:

- Art. 609-bis Codice penale: Prevede sanzioni per violenze e molestie sessuali.

6.2 Discriminazione e Bullismo

Il bullismo e la discriminazione in tutte le loro forme (razziale, di genere, di sesso, di età o di abilità fisica) devono essere attivamente contrastati e prevenuti.

Creazione di un ambiente inclusivo

Un ambiente sportivo sicuro e inclusivo è quello in cui ogni partecipante si sente accettato e rispettato, indipendentemente dalle sue caratteristiche personali o sociali.

Azioni pratiche:

- **Politiche antidiscriminazione**: L'organizzazione deve adottare una politica di inclusione e rispetto delle diversità, vietando esplicitamente qualsiasi comportamento discriminatorio o atti di bullismo.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 216/2003: Vietata ogni forma di discriminazione.
- Codice penale (Art. 612-bis): Sanziona atti di stalking e molestie.

7. Conseguenze delle Violazioni

Le violazioni del Codice di condotta devono essere trattate con serietà e possono comportare sanzioni disciplinari fino all'espulsione dall'organizzazione a seconda della gravità dell'infrazione.

7.1 Sanzioni Disciplinari

Le sanzioni disciplinari devono essere applicate in modo equo e proporzionato per garantire che il Codice di condotta sia rispettato e che eventuali violazioni siano affrontate tempestivamente.

Sanzioni proporzionate e trasparenti

Le sanzioni devono essere commisurate alla gravità delle infrazioni e devono essere applicate seguendo procedure trasparenti e imparziali:

- **Sospensioni e sanzioni progressive**: A seconda della gravità della violazione, possono essere applicate sanzioni che vanno dall'ammonizione alla sospensione temporanea, fino all'espulsione dall'organizzazione.
- **Risoluzione immediata delle violazioni gravi**: In caso di violazioni gravi (ad esempio abuso o molestia), deve essere prevista la sospensione immediata della persona coinvolta, in attesa delle indagini.

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Codice di Condotta e nel modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente codice e modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'organizzazione 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 dell'organizzazione;

- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente codice;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'organizzazione, 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, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello e del codice attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'organizzazione.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente codice, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organizzazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante sono definiti illeciti disciplinari.

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

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

Ai fini del precedente punto:

a) incorre nel ***provvedimento disciplinare del richiamo verbale*** per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure prestabilite, 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;
b) incorre nel ***provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta*** il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure, 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;
c) incorre nel ***provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore*** della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
    i. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

ii. la violazione delle misure adottate dall'organizzazione 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);

d) incorre nel ***provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni*** il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice 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 dall'organizzazione 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;

e) incorre nel ***provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso*** il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti 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.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'Società, 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 punto1 della precedente sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti";
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Società, radiazione dello stesso.

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Riferimenti normativi:

- Art. 27 Costituzione Italiana: Definisce il principio di responsabilità penale personale.
- Codice di Giustizia Sportiva del CONI: Definisce le sanzioni disciplinari applicabili agli atleti e agli allenatori.

7.2 Segnalazione alle Autorità

In caso di abuso o violazione grave, l'organizzazione sportiva segnalerà l'incidente alle autorità competenti per le necessarie azioni legali e al Responsabile per le politiche del safeguarding istituito presso le Federazioni.

Collaborazione con le forze dell'ordine

Le organizzazioni devono stabilire protocolli chiari per collaborare con le autorità di polizia ei servizi sociali in caso di reati gravi.

Azioni pratiche:

- **Segnalazione obbligatoria:** In caso di sospetto reato, l'organizzazione segnala immediatamente il caso alle forze dell'ordine, fornendo tutte le informazioni necessarie**.**
- **Collaborazione nelle indagini:** L'organizzazione collabora attivamente e pienamente con le autorità durante le indagini, garantendo la protezione delle vittime e la raccolta di prove.

Riferimenti normativi:

- D.lgs. 231/2001: Stabilisce sanzioni per le organizzazioni che non adottano misure di prevenzione adeguate.
- Art. 609-septies Codice penale: Obbliga la segnalazione di reati sessuali ai danni di minori.

8. Verifica e Aggiornamento del Codice di Condotta

Il Codice di Condotta deve essere rivisto periodicamente per garantire che sia aggiornato con le normative vigenti e riflettere le migliori pratiche di salvaguardia.

8.1 Revisione Periodica

Il Codice di Condotta sarà rivisto periodicamente per garantire che sia aggiornato in base alle nuove normative e migliori pratiche di protezione.

Azioni pratiche:

- **Aggiornamenti annuali**: è prevista una revisione annuale del Codice per verificarne l'efficacia e apportare eventuali miglioramenti.
- **Coinvolgimento dei membri:** I membri dell'organizzazione devono essere coinvolti nella revisione per garantire che il Codice sia comprensivo delle loro esigenze.

Riferimenti normativi:

- Art. 97 Costituzione Italiana: Stabilisce il principio di efficienza, applicabile alle organizzazioni sportive.
- D.lgs. 231/2001: Richiede l'adozione e l'aggiornamento di modelli organizzativi per prevenire reati.

8.2 Coinvolgimento dei Membri

Tutti i membri dell'organizzazione, inclusi atleti, staff e genitori, saranno consultati e informati sugli aggiornamenti del codice, promuovendo una cultura della salvaguardia e del rispetto.

Azioni pratiche:

- **Consultazioni regolari**: Organizzare incontri o sondaggi per raccogliere feedback su come migliorare il Codice di Condotta.
- **Trasparenza sugli aggiornamenti**: Pubblicare gli aggiornamenti del Codice in modo trasparente e accessibile, garantendo che tutti ne siano a conoscenza.

Firme di tutto lo staff dell'Società (compresi i Volontari)