



A.S.D. CL MINERS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

**Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e codici
di condotta ex art. 16, D.lgs. 39/2021**

“Modello di Safeguarding”

[Digitare qui]

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | PREMESSA..... | 3 |
| 2. | DESTINATARI..... | 4 |
| 3. | DIRITTI FONDAMENTALI DEI TESSERATI..... | 4 |
| 4. | PRINCIPI FONDAMENTALI..... | 5 |
| 5. | FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE..... | 6 |
| 6. | PROCEDURE DI SAFEGUARDING..... | 9 |
| 7. | CODICI DI CONDOTTA..... | 13 |
| 7.1 | Doveri e obblighi dei tesserati..... | 13 |
| 7.2 | Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici..... | 14 |
| 7.3 | Doveri e obblighi degli atleti..... | 15 |
| 8. | DIFFUSIONE E CONOSCENZA..... | 16 |
| 9. | FORMAZIONE..... | 17 |
| 10. | RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI..... | 17 |
| 10.1. | Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Nomina e revoca..... | 17 |
| 10.2. | Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni..... | 20 |
| 11. | PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ABUSI, VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI..... | 21 |
| 11.1. | I soggetti coinvolti..... | 21 |
| 11.2. | Fattispecie oggetto di segnalazione..... | 22 |
| 11.3. | Forma e contenuti minimi della Segnalazione..... | 22 |
| 11.4. | Esclusioni: le segnalazioni vietate..... | 23 |
| 11.5 | Canali di segnalazione..... | 24 |
| 11.6 | Tutele-Whistleblowing..... | 25 |
| 11.7 | Confidenzialità e riservatezza..... | 25 |
| 11.8 | Gestione delle segnalazioni..... | 26 |
| 12. | CONDIZIONI DI PROCEDIBILITA'..... | 27 |
| 13. | ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITA'..... | 28 |
| 14. | ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO..... | 28 |

[Digitare qui]

PREMESSA

L'art. 16 del D. Lgs. 28 febbraio 2021 n. 39, rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport" ha introdotto l'obbligo per la Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione sportiva, di redigere le linee guida 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 discriminazione.

In data 31.08.2023, la Federazione Italiana Pallacanestro ha pubblicato le Linee Guida 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 prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, aggiornate con delibera del 17 Giugno 2024.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 29/2021, la A.S.D. CL MINERS, in quanto società sportiva affiliata, provvede a dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta secondo i dettami delle Linee Guida emesse dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

La A.S.D. CL MINERS (di seguito CL MINERS) afferma e promuove il diritto di tutti i Tesserati di essere considerati e trattati con il massimo rispetto e dignità, intendendo, a tal fine, contrastare qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione e/o sopruso, in ogni ambito, inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive.

[Digitare qui]

Il presente Modello è volto a disciplinare le misure per la prevenzione e il contrasto di comportamenti lesivi dei diritti di cui al precedente comma, quali vessazioni, abusi, molestie e ogni forma di discriminazione.

DESTINATARI

Sono destinatari del presente documento: gli Amministratori, i componenti degli organi di controllo, gli atleti, gli allenatori, i tecnici, le “Risorse umane” e gli “altri collaboratori”, anche occasionali, che a qualsiasi titolo sono a contatto con gli atleti.

Con “Risorse umane” si intende l’insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell’organico della Società (ad esempio: staff tecnico, sanitario e medico) a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati.

Con “Altri collaboratori” si intendono, ad esempio, gli osservatori, gli agenti e gli intermediari, nonché altri collaboratori occasionali di CL MINERS a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale.

DIRITTI FONDAMENTALI DEI TESSERATI

Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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.

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

[Digitare qui]

Tutti i Destinatari del presente documento e, quindi, chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati, nonché a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minorenni, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Tutti i Destinatari del presente documento sono tenuti al rigoroso rispetto del Codice Etico e dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza.

CL MINERS condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di "tolleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

I soggetti destinatari del presente documento devono rispettare il Codice Etico adottato da CL MINERS e astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione all'etnia, all'origine etnica o territoriale, al sesso, all'età, alla religione, alle opinioni politiche, all'orientamento, all'identità sessuale, allo stato di salute, all'appartenenza politica e sindacale, alla lingua e alla diversa abilità.

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità individuale e ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

[Digitare qui]

I destinatari del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti, specialmente di quelli presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.

Nell'ambito dell'attività svolta per CL MINERS, i destinatari del presente documento sono tenuti a rispettare le leggi vigenti di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società, la normativa sportiva applicabile, ed il Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della CL MINERS può giustificare la loro inosservanza.

FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Sono rigorosamente vietate le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori. Nel dettaglio si intendono:
 - a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

[Digitare qui]

b) per “abuso fisico”, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) per “molestia sessuale”, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell’assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) per “abuso sessuale”, 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 a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

[Digitare qui]

- e) per “negligenza”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire 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;
- f) per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per “abuso di matrice religiosa”, 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;
- h) per “bullismo, cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-

[Digitare qui]

economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In ogni caso, sono assolutamente vietate tutte le condotte che abbiano un effetto discriminatorio circa la razza, regione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socio-economico, capacità atletiche.

Tutti i Destinatari del presente documento devono astenersi dal compiere, e devono concorrere con le proprie condotte a prevenire e a contrastare, le fattispecie sopra descritte.

PROCEDURE DI SAFEGUARDING

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati la CL MINERS ha adottato le seguenti policy:

a) Controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti

Al momento dell'instaurazione del rapporto ovvero, comunque, con cadenza annuale, la CL MINERS richiede a allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti, l'esibizione del Casellario Giudiziale e del Casellario dei Carichi Pendenti e/o Autocertificazione di assenza di condanne penali e di procedimenti penali in corso.

È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la CL MINERS la presenza, nel Casellario Giudiziale, di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

[Digitare qui]

Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la CL MINERS, il rifiuto di esibire il Casellario Giudiziale e il Casellario dei Carichi Pendenti.

La presenza di pendenze giudiziarie nel Casellario dei Carichi Pendenti per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali, è causa di immediata sospensione dall'attività, la quale potrà essere ripresa soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza assolutoria.

b) Regole di condotta

I tecnici e tutto lo staff anche medico, a contatto con gli atleti in gara e durante gli allenamenti, dovrà rigorosamente attenersi a quanto previsto nel presente documento e improntare il proprio comportamento alle seguenti buone pratiche:

- riservare ad ogni Tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;
- programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- porre attenzione, in occasione delle trasferte in Italia e all'estero, a soluzioni logistiche (sistemazione in hotel, spostamenti della squadra e in generale rapporti tra atleti e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole partite "fuori casa") atte a prevenire situazioni di

[Digitare qui]

disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;

- durante le trasferte in Italia e all'estero, prevedere sistemazioni in hotel con attribuzione di camere separate a tecnici e staff tecnico, anche medico, rispetto agli atleti. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- ottenere, in caso di atleti minorenni, l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati;
- prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte descritte al precedente punto 5, con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati nel presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- porre attenzione, in occasione delle visite mediche, a soluzioni e modalità di svolgimento atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, preferendo, ove possibile, l'esecuzione della visita alla presenza degli esercenti la responsabilità genitoriale;
- prevedere spogliatoi separati tra tecnici ed atleti.

c) Divieti

È fatto espresso divieto per allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra.

[Digitare qui]

Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, la seduta si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o con l'autorizzazione degli stessi.

È fatto espresso divieto per allenatori e staff, sia in allenamento che in trasferta, di condividere con gli atleti bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi riservati.

d) Affiancamento dell'allenatore

Durante gli spostamenti degli atleti in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni gli atleti a casa è obbligatorio l'affiancamento all'allenatore di almeno un altro membro dello staff.

In caso di atleti minorenni, devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore.

e) Protocolli di comportamento

e.1) Tutti gli atleti, maggiorenni e minorenni, sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, dei principi fondamentali di non discriminazione e di non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti della propria e dell'altra squadra.

e.2) Gli allenatori e tutti i componenti dello staff tecnico sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare,

[Digitare qui]

adottare modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

CODICI DI CONDOTTA

7.1 Doveri e obblighi dei tesserati

Tutti i tesserati devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo, o attraverso chat whatsapp di gruppo, astenendosi dal pubblicare immagini, video o commenti privati e/o inappropriati;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);

[Digitare qui]

j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.2 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

Dirigenti sportivi e tecnici devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;

[Digitare qui]

- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.3 Doveri e obblighi degli atleti

Gli atleti devono:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di

[Digitare qui]

raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

DIFFUSIONE E CONOSCENZA

Il presente documento è pubblicato sul sito internet della Società CL MINERS: www.clminers.it.

[Digitare qui]

La Società assicura la massima diffusione e conoscenza del presente documento a tutti i livelli della propria organizzazione.

La Società darà immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del modello di cui all'art. 4 e dei relativi aggiornamenti presso la sede dell'Affiliata e sulla rispettiva homepage.

La Società adotta adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi, nonché, adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

A tutti i Destinatari è richiesto, in forza del rapporto di lavoro o del contratto che li lega a CL MINERS, l'obbligo di osservanza del presente documento.

Le violazioni di cui agli art. 5 del presente Regolamento sono considerate illecito disciplinare ai sensi del Regolamento di Giustizia Sportiva FIP, ferma restando l'integrazione di fattispecie costituenti reato.

RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

10.1. Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Nomina e revoca

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, la A.S.D. CL MINERS ha previsto l'istituzione della figura del Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni.

[Digitare qui]

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere senza indugio pubblicata sul sito web di CL MINERS e affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

Il Responsabile dura in carica tre anni e può essere riconfermato.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere caratterizzato da requisiti di competenza, nonché autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

In particolare:

- autonomia e indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni "come unità di staff in una posizione adeguata al proprio compito" e l'assenza, in capo al Responsabile, di compiti operativi che rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- competenza: il connotato della competenza deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs.

[Digitare qui]

231/2001 ovvero per aver commesso reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

L'Amministratore Unico può revocare, con delibera, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca del Responsabile:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica dall'Amministratore Unico.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Amministratore Unico con raccomandata A.R. e/o PEC.

[Digitare qui]

L'Amministratore Unico provvede a nominare il nuovo componente durante la prima assemblea e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento allegato al presente Modello, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal fine necessarie.

10.2. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

[Digitare qui]

L'Amministratore Unico provvede a mettere a disposizione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come il Responsabile delle politiche di Safeguarding federale, ha diritto di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

Tutti i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva sono tenuti a riservare la propria piena collaborazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come al Responsabile delle politiche di Safeguarding federale.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ABUSI, VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI

1.1. I soggetti coinvolti

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento e, in casi di minorenni, gli esercenti la responsabilità genitoriale, possono presentare segnalazioni circostanziate di abusi, violenze e discriminazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento possono altresì essere i soggetti la cui condotta è oggetto di Segnalazione.

[Digitare qui]

1.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una violazione del presente Modello, dei principi, delle regole e delle policy in esso previste;
- presunti abusi, violenze e discriminazioni.

11.3. Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Obiettivo del presente documento è consentire ed incentivare l'utilizzo della Segnalazione, pertanto, sono delineati gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella Segnalazione medesima:

-una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo etc.);

-qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello.

Inoltre, il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

[Digitare qui]

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione. Sono consentite segnalazioni anche in forma anonima.

11.4. Esclusioni: le segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

[Digitare qui]

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

11.5 Canali di segnalazione

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale): safeguarding@clminers.it riservata, in via esclusiva, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di CL MINERS, a cui accedere anche attraverso il sito web di CL MINERS (www.clminers.it);
- lettera riservata, inviata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di CL MINERS c/o Via Filippo Turati, 211-93100 CALTANISSETTA (CL).

[Digitare qui]

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

11.6 Tutele-Whistleblowing

Il Segnalante e il Segnalato godono delle medesime tutele previste nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/Whistleblowing.

11.7 Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

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.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

[Digitare qui]

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

11.8 Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- a) analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

[Digitare qui]

b) re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato al paragrafo 11.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

c) informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello all'Amministratore Unico, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

CONDIZIONI DI PROCEDIBILITA'

Il Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini del presente Regolamento nelle seguenti modalità:

a) conoscenza diretta per avervi assistito personalmente;

[Digitare qui]

- b) segnalazione;
- c) acquisizione di informazione anche dagli organi di stampa;
- d) conoscenza a seguito di ispezione;
- e) ricezione di segnalazione scritta anche per il tramite del servizio di Whistleblowing.

ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITA'

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.

ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, sarà adottato entro il prossimo 31/08/2024.

Caltanissetta 04/07/2024

L'Amministratore Unico

Giovanni Russo

[Digitare qui]

RESPONSABILE SAFEGUARDING CL MINERS:

D.ssa Fabrizia Vinci, psicoterapeuta infantile – email: fabriziavinci1@gmail.com

[Digitare qui]

A.S.D. CL MINERS
Via E.Turati 211, 93100 Caltanissetta - Cod fiscale 92076390852
Email: presidente@clminers.it
Pec: asadminers@pec.it