



## SAFEGUARDING POLICY

**Modello Organizzativo e di Controllo e Codice di Condotta dell'attività sportiva a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione**

1. Premessa
2. Scopo del documento e riferimenti normativi
3. Destinatari
4. Modello Organizzativo e di Controllo
  - 4.1 Obiettivo del Modello
  - 4.2 Selezione dei collaboratori
  - 4.3 Responsabile Safeguarding
  - 4.4 Segnalazioni
  - 4.5 Pubblicizzazione della Policy
  - 4.6 Allenamenti
  - 4.7 Uso degli spazi
  - 4.8 Trasferte e pernottamenti
  - 4.9 Comunicazioni in forma elettronica
  - 4.10 Privacy
  - 4.11 Sanzioni
5. Codice di Condotta
  - 5.1 Obiettivo del Codice di Condotta
  - 5.2 Diritti e doveri di tutti i tesserati/e
  - 5.3 Doveri di tecnici e dirigenti
  - 5.4 Diritti e doveri degli atleti/e
  - 5.5 Diritti e doveri delle famiglie dei minori tesserati
6. Norme finali

**Consiglio Direttivo del 28/8/2024**

## 1. Premessa

L'attività fisica e sportiva regolare, praticata in età giovanile in modo corretto e misurato alle capacità e condizioni di ciascuno, promuove crescita e sviluppo sani, producendo benefici fisici, emotivi, psicologici e sociali. Serve a sviluppare capacità motorie, migliora la risposta del sistema immunitario, riduce i rischi di sovrappeso e obesità. Sul piano della salute psicosociale fornisce alle persone partecipanti esperienze piacevoli e divertenti, permette di coltivare amicizie socializzando con i compagni e di migliorare le proprie capacità interpersonali e comunicative. Contribuisce così alla definizione di un'identità personale positiva e improntata al rispetto di sé e degli altri.

Sul campo si sviluppano competenze utili anche nel percorso scolastico, come lavoro di gruppo, capacità di prendere decisioni, orientamento al risultato e, sul piano cognitivo, la partecipazione al gioco sviluppa attenzione, memoria, elaborazione di strategie, competenze logico-matematiche.

D'altra parte, le varie forme di violenza e abusi (fisici, psicologici o sessuali) commessi nei confronti delle persone di minore età purtroppo non risparmiano il contesto sportivo, nel quale l'incontro tra un grandissimo numero di giovani atleti/e ed i loro tecnici avviene quotidianamente.

La violenza in ogni sua forma - fisica o digitale - viola i diritti dei minorenni all'educazione, alla salute e al benessere, a un percorso formativo di qualità, inclusivo ed equo.

Ciò premesso, a tutti i tesserati/e devono essere garantiti alcuni diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano tutelati come prevalenti rispetto alla ricerca esasperata della prestazione e del risultato sportivo.

Universal Basket 2010 A.S.D. (di seguito, la Società), come riportato nel suo Regolamento interno, nella parte relativa ai valori societari, "crede fermamente nel valore sociale e formativo dello sport. In quest'ambito promuove comportamenti connotati da correttezza, lealtà, rispetto verso compagni, arbitri, avversari e rifiuta ogni tipo di discriminazione".

La Società è impegnata a creare un ambiente sportivo sicuro, rispettoso, inclusivo, equo, protetto da ogni forma di violenza nei confronti degli atleti/e, soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili. In questo quadro promuove una cultura interna che assicuri la dignità, l'uguaglianza, il rispetto dei diritti fondamentali sopra enunciati, la valorizzazione delle diversità; condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire e contrastare tali comportamenti.

## 2. Scopo del documento e riferimenti normativi

La presente Policy include il Modello Organizzativo e di Controllo e il Codice di Condotta in materia di Safeguarding (prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nell'attività sportiva) ed è redatta da Universal Basket 2010 A.S.D. come previsto dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 39/2021, dalla Delibera CONI del 25 luglio 2023, utilizzando le Linee-guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (di seguito, FIP). Rilevano inoltre in materia i Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding.

La Policy intende dare attuazione ai principi indicati in Premessa al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite, definendo una serie di misure che garantiscano la protezione, il sostegno e il benessere di ogni giovane atleta.

In questo quadro la Policy:

- All'art. 4 (Modello Organizzativo e di Controllo) regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione;
- All'art. 5 (Codice di Condotta) definisce diritti, doveri e buone pratiche di condotta dei soggetti che partecipano alla vita della Società.

La Policy è stata elaborata tenendo conto delle caratteristiche della Società, ovvero una realtà di dimensioni contenute, che attualmente svolge esclusivamente attività giovanile con atleti/e della zona, senza attività di foresteria. La Società partecipa a campionati giovanili regionali, per i quali non è prevista la figura del medico sociale. In organigramma allo stato non è prevista la figura di un fisioterapista, per cui non sono svolte all'interno della Società visite mediche e sedute di fisioterapia.

L'approvazione della Policy è di competenza del Consiglio Direttivo della Società.

### 3. Destinatari

La presente Policy Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società. In particolare, i soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- i componenti del Consiglio Direttivo
- tutti i tesserati/e della Società;
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione o volontariato con la Società;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società, ed in particolare le famiglie dei minori tesserati.

Tutti questi soggetti sono tenuti a conoscere ed applicare le prescrizioni della presente Policy. D'altra parte, la Società si impegna a garantire la più ampia diffusione della stessa (vedi successivo punto 4.5).

## 4. Modello organizzativo e di controllo

### 4.1 Obiettivo del Modello

Il Modello definito nel presente articolo 4 introduce misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog e altre tecnologie informatiche. Costituiscono in particolare comportamenti rilevanti ai fini di prevenzione e contrasto:

- 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.

Per le definizioni di tali fattispecie si rimanda alle Linee-guida FIP (<https://fip.it/wp-content/uploads/2024/06/Linee-Guida-per-la-predisposizione-dei-modelli-organizzativi-e-di-controllo-FIP-aggiornate-17-giugno-2024.pdf>).

Alcuni segnali che atleti/e abbiano subito abuso o violenza sono: cambiamenti improvvisi e/o estremi nell'umore o nell'interesse per lo sport o nella performance; riluttanza a partecipare agli allenamenti; lamentele sul modo in cui si viene trattati dal coach o dai compagni o rifiuto di parlare di sé; segni fisici (lividi, tagli, morsi o bruciature) o infortuni ripetuti. Nessuno di tali segnali costituisce di per sé la prova di una violenza o di un abuso. ma se si manifestano si rende necessaria una verifica approfondita da parte della Società.

### 4.2 Selezione dei collaboratori

Per tutti i collaboratori la cui attività comporta contatti diretti e regolari con atleti/e minori, al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo la Società acquisisce:

- il certificato del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 25-bis DPR 313/2002 (cosiddetto "certificato antipedofilia");
- l'autocertificazione da parte dell'interessato circa l'assenza di condanne penali e di procedimenti penali in corso (per i reati diversi da quelli di cui all'art. 25 bis DPR 313/2002).

La Società mette a conoscenza della presente Policy ogni collaboratore, dirigente o volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori (vedi punto 4.5).

### 4.3 Responsabile Safeguarding

Il Consiglio Direttivo della Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati/e nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Al Responsabile Safeguarding sono attribuiti i seguenti compiti:

- Promuovere la conoscenza e l'applicazione della Safeguarding Policy;
- Vigilare sull'effettiva applicazione della Policy;
- Adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

- Verificare l'efficacia del Modello nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Formulare al Consiglio Direttivo, ove necessario, proposte di aggiornamento della Policy;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati;
- Gestire le procedure di segnalazione come previsto all'art. 4.4.

Il Responsabile Safeguarding deve possedere requisiti di competenza ed autonomia rispetto all'organizzazione societaria. Il Consiglio Direttivo identifica il Responsabile Safeguarding fra profili interni od esterni alla Società, che assicurino un adeguato livello di esperienze e competenze in uno o – preferibilmente – più di uno dei seguenti ambiti:

- Competenze in ambito di gestione sportiva
- Competenze in ambito organizzativo
- Competenze legali
- Competenze psico-pedagogiche
- Competenze in ambito gestione risorse umane.

La nomina del Responsabile Safeguarding è subordinata all'acquisizione da parte della Società del certificato del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 25-bis DPR 313/2002 (cosiddetto "certificato antipedofilia").

La nomina del Responsabile Safeguarding è comunicata al Safeguarding Officer FIP e adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede sociale e pubblicazione sul sito internet della società. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del Responsabile Safeguarding per dimissioni o per altro motivo, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile secondo le modalità sopra indicate.

La nomina di Responsabile Safeguarding può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer federale. La Società provvede alla sostituzione secondo le modalità sopra indicate.

#### 4.4 Segnalazioni

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati al punto 4.1 e/o di violazioni della presente Policy è tenuto a formulare una tempestiva segnalazione al Responsabile Safeguarding della Società, all'indirizzo di posta elettronica pubblicato.

Il Responsabile Safeguarding della Società è tenuto ad inoltrare la segnalazione al Safeguarding Officer FIP e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta, limitandosi ad operare il solo filtro relativo alla rilevanza della questione rispetto alla normativa di riferimento.

La segnalazione può essere inviata direttamente al Safeguarding Officer della FIP, attraverso la piattaforma informatica dedicata sul sito web istituzionale, nei casi ad esempio di mancato riscontro da parte del Responsabile Safeguarding della Società o coinvolgimento dello stesso nei fatti oggetto di segnalazione.

Chiunque sospetta di possibili comportamenti rilevanti come individuati al punto 4.1 può in ogni caso confrontarsi con il Responsabile Safeguarding della Società.

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La segnalazione deve contenere una chiara descrizione dei fatti in questione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi e /omessi i fatti e qualsiasi elemento che consenta un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento rilevante o contrario alla Policy.

Inoltre, il Segnalante dovrà indicare le proprie generalità; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

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

La Società garantisce la riservatezza della segnalazione; in particolare l'identità del segnalante, del segnalato e il contenuto della segnalazione non possono essere rivelati a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La Società inoltre tutela i segnalanti, prevenendo e contrastando forme di vittimizzazione o ritorsione verso tesserati/e che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato/a nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

A seguito della segnalazione ricevuta, il Responsabile Safeguarding della Società effettua una analisi e, se la questione è rilevante, può portarla all'attenzione della Società, salvaguardando tuttavia la riservatezza e l'identità degli interessati e al solo fine di individuare i necessari interventi correttivi.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, il Responsabile Safeguarding porta il fatto all'attenzione del Consiglio Direttivo, che può adottare una delle sanzioni di cui al successivo punto 4.10.

#### 4.5 Pubblicizzazione della Policy

La Società assicura la più ampia e capillare informazione delle misure adottate per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi a tutti i destinatari della presente Policy.

In particolare, la presente Policy viene pubblicata sul sito della Società, affissa presso la sede sociale e portata a conoscenza di tutti i tesserati/e e collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

L'adozione della presente Policy viene comunicata al Safeguarding Officer FIP.

La Società inoltre promuove la Policy tra i destinatari della stessa di cui all'art. 3 attraverso ogni strumento che ne favorisca la piena conoscenza ed applicazione (es. diffusione di documentazione, incontri di informativi).

#### 4.6 Allenamenti

La Società organizza il piano degli allenamenti nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti/e, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni degli stessi.

La Società vigila per evitare che i programmi di allenamento possano generare abusi fisici o atti di violenza nei confronti degli atleti/e.

Il Responsabile Tecnico assicura che i programmi di allenamento prevedano carichi di lavoro equilibrati e adeguati alle condizioni degli atleti/e; in particolare, il ricorso all'uso dei pesi deve avvenire con una corretta gradualità.

Il comportamento dei tecnici deve garantire allenamenti connotati da impegno e disciplina, graduati in funzione dell'età dei partecipanti, in un clima comunque positivo, evitando atteggiamenti eccessivamente aggressivi.

Non sono consentiti contatti fisici non necessari fra atleti/e e componenti dello staff.

In caso di infortunio, il recupero deve essere gestito con gradualità e l'atleta non deve essere forzato a una ripresa accelerata.

I componenti dello staff tecnico e dirigenziale sono tenuti a intervenire proattivamente se, nel corso degli allenamenti, osservano circostanze che potrebbero produrre un danno agli atleti/e.

Tutti coloro che partecipano o assistono agli allenamenti devono usare un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste o di matrice razzista; devono astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che attengano alla sfera personale del tesserato/a e non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva.

Il Responsabile Tecnico compie periodici monitoraggi sul rispetto delle prescrizioni di cui al presente punto.

#### 4.7 Uso degli spazi

Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire situazioni di rischio.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti di tesserati/e minorenni a genitori/accompagnatori.

Non è tuttavia consentito a genitori/accompagnatori l'accesso a docce e spogliatoi, se non previa autorizzazione da parte dell'allenatore e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati/e sotto gli 8 anni di età.

Durante le sessioni di allenamento o di gara è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti/e; lo staff tecnico non può utilizzare spogliatoio e docce degli atleti/e e può accedervi solo per le comunicazioni inerenti alle partite.

È fatto divieto per lo staff tecnico svolgere allenamenti individuali al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra, in cui in palestra siano presenti un solo allenatore e un solo giocatore minorenne, a meno che non vi sia presenza o autorizzazione di un genitore dell'atleta.

Il Responsabile Tecnico compie periodici monitoraggi sul rispetto delle prescrizioni di cui al presente punto.

#### 4.8 Trasferte e pernottamenti

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti/e 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 di cui al punto 4.1.

I dirigenti organizzano le trasferte, avvalendosi della collaborazione di adulti accompagnatori, previa informazione sulle modalità di trasporto alle famiglie degli atleti/e interessati.

Un singolo componente dello staff non può trasportare un singolo atleta, a meno di particolari esigenze logistiche, previa autorizzazione di un genitore dell'atleta interessato.

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento (es. tornei fuori sede o camp), agli atleti/e dovranno essere riservate camere diverse da quelle in cui alloggiano i componenti dello staff tecnico e dirigenziale, a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto.

Dopo il rientro in hotel i componenti dello staff vigilano per evitare che gli atleti/e si spostino dalla camera assegnata turbando la quiete degli altri ospiti.

#### 4.9 Comunicazioni in forma elettronica

Tutti i tesserati e collaboratori della Società, non devono esprimere pubblicamente, e tramite i social media (Facebook, Twitter, Instagram, Gruppi Whatsapp, forum, blog, eccetera), giudizi o rilievi lesivi della reputazione dell'immagine o della dignità personale di altre persone o di organismi operanti nell'ambito sportivo.



Tutte le comunicazioni tra i componenti dello staff tecnico e dirigenziale e gli atleti/e devono essere di carattere esclusivamente professionale allo scopo di comunicare informazioni sulle attività della squadra.

Le comunicazioni verso gli atleti/e devono essere connotate da trasparenza e professionalità, nel significato di seguito indicato:

- tutte le comunicazioni elettroniche tra staff e atleti/e devono essere trasparenti, ovvero chiare, dirette e prive di significati nascosti e insinuazioni;
- tutte le comunicazioni elettroniche tra staff e atleti/e devono essere condotte professionalmente, relativamente agli argomenti trattati, al tono, allo stile e alla scelta delle parole.

Le comunicazioni via SMS e whatsapp sono consentite tra allenatori e atleti eccetto, preferibilmente, nelle ore notturne, utilizzando i messaggi solo per finalità direttamente connesse con l'attività della squadra.

Allo scopo di garantire il rispetto di quanto sopra esposto, i canali social della Società e i gruppi di messaggistica (es. Whatsapp) funzionali all'organizzazione dell'attività sportiva sono gestiti da componenti dello staff tecnico e dirigenziale, i quali vigilano e intervengono in caso si verificano interventi inappropriati da parte dei partecipanti.

#### 4.10 Privacy

A tutti gli atleti/e (o genitori), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e della Società all'atto dell'iscrizione, tesseramento o instaurazione del rapporto di collaborazione deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati/e prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati/e.

#### 4.11 Sanzioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili attinenti alla presente Policy possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nella presente Policy;
- violazione dolosa delle misure indicate nella presente Policy, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di diffusione nei confronti dei destinatari della presente Policy;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione dei seguenti elementi:

- del rilievo, natura e gravità della violazione commessa;
- della natura del rapporto intercorrente tra l'autore della violazione e la Società;
- del ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- dell'eventuale recidiva.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni della presente sono considerati illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate in funzione degli elementi sopra riportati:

- 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 della Società, radiazione dello stesso.

Nei confronti dei volontari della 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 precedente punto;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 3 mesi;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società radiazione dello stesso.

La determinazione e l'applicazione delle sanzioni è di competenza del Consiglio Direttivo.

## 5. Codice di Condotta

### 5.1 Obiettivo del Codice di Condotta

Il presente articolo 5 definisce un Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. In particolare, il Codice di condotta stabilisce obblighi, diritti, doveri e buone pratiche di condotta finalizzati:

- al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- alla promozione del benessere e del pieno sviluppo dell'atleta, specie se minore;
- all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati/e, in particolare se minori;
- al rispetto e valorizzazione delle diversità;
- alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

### 5.2 Diritti e doveri di tutti i tesserati/e

Come anticipato nella Premessa, diritto fondamentale dei tesserati/e 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, 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/e costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. La competitività - di per sé positiva e utile alla crescita - non deve diventare eccesso o prevaricazione.

Chiunque partecipi con qualsiasi ruolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati/e. La Società è tenuta a operare per favorire la effettiva partecipazione di tutti i tesserati/e all'attività sportiva, nonché la loro piena consapevolezza di in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Allo scopo di rendere effettivi tali diritti, sono stabiliti i seguenti doveri a carico di tutti i tesserati/e:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo, tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati/e, incoraggiare il fair play e lo spirito di squadra;
- non assumere o tollerare comportamenti offensivi nei confronti degli atleti/e, genitori, arbitri, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; in particolare, astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, offensivo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- contribuire alla sicurezza e salute degli altri tesserati/e, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, o in prima persona, a seconda dei ruoli, o supportando gli altri tesserati/e nei percorsi educativi e formativi;
- 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;
- non umiliare, sminuire o disprezzare gli atleti/e o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento;

- collaborare con gli altri tesserati/e nella prevenzione e nel contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
- sostenere sempre gli sforzi dei giovani atleti/e e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;
- instaurare un rapporto equilibrato con le famiglie dei minori tesserati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, pacata e costruttiva;
- attivarsi proattivamente a fronte di comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti/e;
- segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### 5.3 Doveri di tecnici e dirigenti

Sono stabiliti i seguenti doveri a carico dei componenti dello staff tecnico e dirigenziale (allenatori, preparatori e dirigenti):

- rispettare e far rispettare la presente Policy con scrupolo in ogni circostanza;
- agire proattivamente per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e favorire l'integrazione;
- porre attenzione ai segnali di possibili abuso e violenza riportati al punto 4.1, verificandone accuratamente la portata;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati/e, specie se minori;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti/e, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività;
- contribuire alla formazione e alla crescita equilibrata dei tesserati/e, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati/e, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati/e improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- porre in essere, in occasione di trasferte, tornei e camp, soluzioni logistiche conformi al punto 4.8 e comunque atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato/a minore, anche mediante social network (vedi quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Controllo all'art. 4.9);
- amministrare i gruppi di messaggistica (es. Whatsapp) funzionali all'organizzazione dell'attività sportiva, vigilando che non si verifichino utilizzi inappropriati da parte dei partecipanti (vedi quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Controllo all'art. 4.9);
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato/a minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile Safeguarding;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando – tra l'altro - al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati/e;
- informare i genitori su infortuni o incidenti occorsi a minori tesserati;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati/e minori, se non per finalità educative e formative (vedi quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Controllo all'art. 4.10);

- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati/e a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

L'allenatore, in particolare per quel che riguarda aspetti di bullismo e cyberbullismo, è una figura di riferimento che può meglio di altri intervenire, convincere la vittima ad aprirsi per poi gestire la situazione riunendo la squadra e lavorando sul gruppo per impegnare tutti alla solidarietà, alla condivisione e al rispetto di ogni compagno. Per scoprire episodi di bullismo l'allenatore deve fare attenzione alle modifiche dei comportamenti degli atleti/e e ad alcune circostanze nel contesto di gruppo. (es. se un determinato soggetto è vittima di azioni violente ripetute, di ripetuti scherzi, se la sua attrezzatura viene nascosta, rovinata o rubata; se si verificano episodi di isolamento dal gruppo).

#### 5.4 Diritti e doveri degli atleti/e

Sono stabiliti i seguenti diritti e doveri per gli atleti/e tesserati/e:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti/e, prestando assistenza e sostegno reciproco, affinché la partecipazione alle attività sia piena e condivisa;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti/e e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti/e e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- astenersi dal consumo di alcol, droghe e sostanze vietate;
- non colpire, aggredire, umiliare, minacciare, apostrofare o insultare altri atleti/e ed astenersi da qualsiasi forma di bullismo;
- non utilizzare un linguaggio volgare offensivo, razzista, omofobo o discriminatorio, ed in ogni caso lesivo della dignità e della reputazione altrui;
- comunicare le proprie aspirazioni, motivazioni ed eventuali difficoltà ed esigenze allo staff tecnico e dirigenziale;
- comunicare allo staff tecnico e dirigenziale situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri, nonché eventuali problemi o dubbi sulla propria sicurezza o su quella di un altro atleta;
- per atleti/e minorenni, riferire qualsiasi infortunio o incidente ai genitori;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- non utilizzare in modo inappropriato i dispositivi elettronici (in particolare i cellulari), in luoghi particolarmente sensibili quali docce e spogliatoi;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando eventuali comportamenti diffamatori ai genitori;
- segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo, timore o disagio.

#### 5.5 Diritti e doveri delle famiglie dei minori tesserati

Anche alle famiglie dei minori tesserati è richiesto di aderire ai valori sociali affermati nel Regolamento interno della Società e richiamati in Premessa, nonché alla presente Policy.

In questo quadro, sono stabiliti i seguenti diritti e doveri per le famiglie dei minori tesserati, al fine di contribuire allo sviluppo di un ambiente sicuro, positivo e stimolante, in cui i giovani atleti/e possano sentirsi liberi di giocare e divertirsi in totale sicurezza:

- evitare comportamenti che in qualsiasi modo determinino o possano determinare incitamento alla violenza o ne costituiscano apologia;
- promuovere il fair play e favorirlo in tutte le circostanze, non assecondare o premiare alcun comportamento sleale;
- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva: atleti/e, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara;
- astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione alla etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.
- non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti di atleti/e, arbitri o qualsiasi altro soggetto coinvolto;
- non tollerare o incoraggiare alcuna forma di bullismo e cyberbullismo;
- ottenere informazioni sui programmi di sviluppo e formazione sportiva condotti dalla Società in modo da poterne seguire l'andamento e condividere gli obiettivi, anche attraverso la partecipazione alle riunioni organizzate dalla Società,
- lodare e applaudire l'impegno e la partecipazione piuttosto che concentrarsi su prestazioni e risultati;
- non umiliare o sminuire gli atleti/e o i loro sforzi in una partita o in una sessione di allenamento;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili, quali docce e spogliatoi (vedi quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Controllo all'art. 4.7);
- astenersi dall'utilizzo inappropriato dei social media, ad esempio pubblicando commenti denigratori o offensivi sui giovani atleti/e o sulle loro famiglie. In particolare, non acquisire immagini che possano ritrarre e identificare i giovani atleti/e, nonché diffondere le stesse, ovvero qualsiasi altra informazione inerente agli atleti/e minori tramite app di messaggistica o social media, se non in presenza del consenso espressamente prestato dai genitori;
- rispettare le decisioni prese dallo staff tecnico e dirigenziale nei confronti degli atleti/e, relativamente alle quali possono comunque chiedere motivazioni e chiarimenti;
- confrontarsi con l'allenatore o il dirigente della squadra, in caso di problemi occorsi al proprio parente nel corso dell'attività sportiva;
- informare lo staff tecnico e dirigenziale di eventuali difficoltà scolastiche al fine di condividere le migliori modalità per affrontare il problema;
- segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponano il proprio parente o altri atleti/e tesserati/e a pericolo, timore o disagio.

## 6. Norme finali

Il presente documento è aggiornato dal Consiglio Direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire eventuali variazioni nell'operatività interna e eventuali ulteriori disposizioni emanate dal CONI e dalla FIP.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo della Società.

Il presente documento, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.