

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO OLIMPO BASKET ALBA

Senti che i tuoi diritti sono stati violati

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o?

Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o?

Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche?

Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione?

Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi scrivere alla mail tutela-minori@olimpo-basket.it anche per chiedere un incontro. La Responsabile è pronta ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione.

Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competente: la Responsabile è tenuta a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi

a) I collaboratori

I collaboratori e i volontari sono stati selezionati per le loro competenze sportive e qualità umane e relazionali.

Abbiamo attivato percorsi di informazione sul tema e abbiamo richiesto ai collaboratori la partecipazione

Abbiamo acquisito, anche con riferimento ai volontari, AUTOCERTIFICAZIONE DI ASSENZA DI CONDANNE PENALI E DI PROCEDIMENTI PENALI IN CORSO (art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000.n. 445).

b) La vita negli spogliatoi, misure di sicurezza:

Salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

c) Infermeria.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

d) Le trasferte.

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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

Inclusività

L'Associazione garantisce ai tesserati pari diritti e opportunità, 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.

Per questo motivo l'associazione si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili

- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;

- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi;

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail tutela-minori@olimpo-basket.it.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo e-mail segreteria.safeguardingofficer@fip.it

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

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

Le sanzioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la 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'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa:

a) sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici 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;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque 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'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. 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 aziendali, 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 adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice 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, l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al/alla 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, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione 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);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/la collaboratrice che risulti recidivo/a, 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 dalla

Società 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;

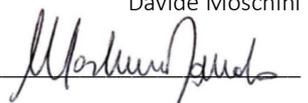
5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti, e/o violi 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/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

b) sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie dell'Associazione, 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 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- 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/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Il Presidente
Davide Moschini



CODICE DI CONDOTTA OLIMPO BASKET ALBA

Codice di condotta ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

Il presente Codice di condotta si applica:

- a tutte le persone che rappresentano e/o dirigono ASD a rl Olimpo Basket Alba
- ai relativi associati/soci;
- ai relativi collaboratori, siano essi retribuiti o volontari;
- e a qualunque altro individuo o organizzazione che abbia relazioni di carattere formale/contrattuale con la Società.

Gli impegni assunti

Il Codice di condotta prevede l'assunzione dell'impegno a rispettare il Modello organizzativo e di controllo adottato dalla Società al fine di:

- promuovere un ambiente di apertura all'ascolto, in relazione a questioni che riguardano la loro tutela, per facilitare l'esposizione di problematiche e/o segnalazioni circa atti discriminatori o presunti abusi;
- assicurare la condivisione e diffusione di un senso di responsabilità comune tra i membri dello staff, in materia di discriminazioni, tutela di bambini, bambine e adolescenti e persone adulte;
- incoraggiare le persone di minore età ad esporre problemi e preoccupazioni;
- rendere coscienti i genitori o i tutori dei diritti di bambini, bambine e adolescenti, ciò che è accettabile o inaccettabile e su cosa fare se sorge un problema;
- essere chiari verso genitori e tutori circa l'atteggiamento professionale che potranno aspettarsi dai collaboratori di asd Trofarello Sport e Cultura (*ASD iscritta al RASD*), nonché dai relativi rappresentanti e chiarire nel dettaglio cosa si può fare in caso di problematiche relative ad abuso su bambini.

Tutti collaboratori – volontari e retribuiti – ed i dirigenti non devono pertanto mai:

- colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di una persona;
- impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi paesi;
- avere atteggiamenti nei confronti di bambini, bambine e adolescenti che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- usare atteggiamenti e linguaggi discriminatori;
- escludere dalle attività sportive persone per colore della pelle, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica, così come per convinzioni personali, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali o status.

e non è pertanto ammesso:

- Punire fisicamente o mettere in atto comportamenti umilianti e degradanti nei confronti delle persone di minore età e adulte;
- Utilizzare modalità manipolative di bambini, bambine e adolescenti né in termini di "costrizione" psicologica né in termini di sfruttamento del talento né, tantomeno, con interventi dopanti per l'incremento della prestazione sportiva;
- Usare linguaggi abusivi e/o offensivi, discriminatori;
- Dare suggerimenti o consigli inappropriati;
- Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- Stabilire o intrattenere contatti "continuativi" con bambini, bambine e adolescenti utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.);
- Permettere a persone di minore età con cui si lavora di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile;
- Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con una persona di minore età con cui si lavora;
- Fare per bambini, bambine e adolescenti cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- Dare denaro o beni o altre utilità ad una persona di minore età al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività;
- Tollerare o partecipare a comportamenti che sono illegali, o abusivi o violenti, discriminatori, inappropriati che mettano a rischio la sicurezza delle persone;

- Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare bambini, bambine, e adolescenti e adulti o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcune persone, anche di minore età escludendone altre.

È essenziale che i collaboratori – volontari e retribuiti – ed i dirigenti di Olimpo Basket Alba portino avanti attività volte a:

- adottare e applicare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione, anche per quanto riguarda le sanzioni, e a rispettare i principi di fair play e integrità;
- esortare le autorità locali, regionali e nazionali a fornire sostegno finanziario alle associazioni e società sportive, in particolare a quelle situate in quartieri svantaggiati, e a promuovere progetti sportivi educativi;
- garantire la parità di accesso allo sport per tutti:

- eliminando le barriere e le discriminazioni nei confronti dei gruppi minoritari, anche per quanto riguarda le sedi e le attrezzature e l'abbigliamento;

- sviluppando politiche di equità di genere e di inclusione che offrano alle donne e ai gruppi di minoranza pari opportunità di partecipazione, compreso lo stesso sostegno finanziario creando spazi sportivi accoglienti e attenti alle differenze;

- creando impianti sportivi accessibili, rimuovendo le barriere architettoniche o installando elementi per le persone con disabilità, ad esempio rampe e attrezzature in Braille;

- sostenendo coloro che parlano apertamente dei problemi di discriminazione e incoraggiandoli a denunciare le discriminazioni di cui sono vittime o testimoni.

Si adottino condotte tese a:

- valorizzare le capacità e le competenze dei/delle minorenni attraverso metodologie e didattiche partecipative e inclusive;
- rispettare i peculiari e individuali “tempi di crescita auxologica e psicosociale, di apprendimento e di azione”; un diritto alla lentezza e alla velocità ... insieme, allo stesso tempo, nello stesso gioco;
- assumere comportamenti educativi in cui ogni persona di minore età possa costruire positivamente la propria identità e la propria autostima; possa eccellere e sbagliare sentendosi comunque valorizzata; possa rischiare in sicurezza godendo della vertigine e del piacere del proprio corpo in azione;
- prevedere modalità organizzative e di progettazione delle attività in cui ogni persona di minore età possa esprimere il proprio parere sulle decisioni e si senta ascoltata nel momento in cui si prendono decisioni che la riguardano;
- comunicare a bambini, bambine e adolescenti che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con le persone che collaborano e li incoraggiano a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- vigilare in merito all'identificazione di situazioni che possano comportare rischi per bambini, bambine, adolescenti e adulti e sappiano gestirle;
- organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi di abuso e discriminazioni sulle persone;
- garantire ai minori di essere sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con bambini, bambine e adolescenti.

Il Presidente
Davide Moschini

