

CODICE DI CONDOTTA DEI DIRIGENTI

Il presente Codice di Condotta integra i principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo e di Controllo di IcePole Pinerolo A.S.D. e definisce i comportamenti e le responsabilità dei dirigenti e di coloro che, nell'ambito delle proprie funzioni, esercitano compiti organizzativi, decisionali, gestionali o di coordinamento per conto dell'Associazione.

Il dirigente contribuisce alla tutela degli atleti non soltanto attraverso il proprio comportamento personale, ma anche attraverso le decisioni organizzative assunte, la vigilanza sul rispetto delle regole e la capacità di intervenire quando emergano situazioni potenzialmente incompatibili con un ambiente sportivo sicuro.

La sottoscrizione del presente Codice rappresenta pertanto l'assunzione di una specifica responsabilità nei confronti degli atleti, delle famiglie, dello staff e dell'Associazione.

1. PRINCIPI GENERALI

Ogni dirigente è tenuto a:

- conoscere e rispettare il Codice Etico, il Modello Organizzativo e di Controllo, il presente Codice di Condotta e le disposizioni in materia di Safeguarding adottate dall'Associazione;
- promuovere attraverso le proprie decisioni e i propri comportamenti un ambiente sportivo sicuro, rispettoso, inclusivo e orientato alla crescita della persona;
- riconoscere che **la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità dell'atleta prevalgono sugli interessi personali, sui risultati sportivi e sugli interessi organizzativi dell'Associazione**;
- mantenere un comportamento coerente con il ruolo ricoperto e con le responsabilità che ne derivano;
- utilizzare un linguaggio rispettoso, evitando espressioni offensive, aggressive, intimidatorie, discriminatorie, umilianti, sessualizzate, inappropriate o allusive;
- mantenere gli stessi standard di comportamento nelle comunicazioni digitali, sui social network, nelle chat e nei gruppi di messaggistica;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e conflitti, favorendo una comunicazione rispettosa e costruttiva;
- astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o di altre sostanze che possano alterare la capacità di svolgere adeguatamente il proprio ruolo;
- collaborare nella prevenzione e nel contrasto di abusi, violenze, discriminazioni, bullismo e cyberbullismo;
- conoscere e rispettare i canali predisposti dall'Associazione per la segnalazione di situazioni potenzialmente lesive della sicurezza, della dignità o del benessere delle persone.

2. RESPONSABILITÀ DEL RUOLO DIRIGENZIALE

Il dirigente deve esercitare il proprio ruolo con imparzialità, trasparenza e senso di responsabilità.

In particolare, deve:

- assumere decisioni coerenti con i valori, le regole e gli obiettivi dell'Associazione;
- evitare favoritismi o trattamenti differenziati determinati da rapporti personali, familiari, economici o da altri interessi estranei alle esigenze dell'Associazione;
- dichiarare eventuali situazioni di conflitto di interesse e, quando necessario, astenersi dal partecipare alle relative decisioni;
- rispettare le competenze attribuite alle diverse figure societarie;

- non utilizzare il proprio ruolo per esercitare pressioni indebite su atleti, genitori, allenatori, collaboratori o altri dirigenti;
- garantire che eventuali decisioni riguardanti un atleta siano assunte tenendo conto della sua sicurezza, dignità e del suo benessere;
- non subordinare la tutela della persona alla necessità di preservare risultati sportivi, rapporti personali o l'immagine dell'Associazione;
- contribuire affinché le regole societarie siano applicate in maniera coerente e non soltanto quando si verifica un problema.

Il ruolo dirigenziale comporta una responsabilità attiva: conoscere una situazione potenzialmente problematica e ignorarla, minimizzarla o rinviarne ingiustificatamente la gestione può compromettere l'efficacia del sistema di tutela.

3. RAPPORTO CON GLI ATLETI

Nel rapporto diretto con gli atleti, e in particolare con i minorenni, il dirigente deve mantenere confini chiari e coerenti con il proprio ruolo.

È tenuto a:

- trattare ogni atleta con rispetto e dignità;
- evitare rapporti esclusivi, privilegiati o caratterizzati da un livello di confidenza non necessario rispetto alla funzione svolta;
- evitare situazioni di intimità, dipendenza emotiva o ambiguità;
- non utilizzare la propria posizione o autorevolezza per ottenere favori, confidenze o comportamenti estranei all'attività sportiva;
- evitare contatti fisici non necessari o non appropriati;
- interrompere un comportamento qualora percepisca o gli venga manifestato disagio da parte dell'atleta;
- non utilizzare espressioni, scherzi, gesti o atteggiamenti sessualizzati o comunque inappropriati;
- non chiedere a un atleta di mantenere segreti relativi alla relazione con il dirigente o alle attività svolte;
- rispettare la riservatezza delle informazioni personali conosciute nell'esercizio della propria funzione.

La responsabilità di mantenere confini appropriati nella relazione con un atleta minorenne ricade sempre sull'adulto.

4. VIGILANZA E RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Il dirigente contribuisce a creare le condizioni affinché le attività societarie si svolgano in sicurezza.

Nell'ambito delle proprie competenze deve pertanto:

- verificare che l'organizzazione delle attività tenga conto delle esigenze di tutela degli atleti;
- favorire un'adeguata supervisione dei minori;
- evitare, per quanto possibile, condizioni organizzative che determinino situazioni di isolamento non necessario tra un adulto e un atleta minorenne;
- prestare attenzione alle condizioni di utilizzo di spogliatoi, docce e altri ambienti sensibili;
- verificare che siano conosciute e applicate le procedure relative alla consegna e all'uscita autonoma dei minori;

- contribuire a garantire che trasferte, gare, eventi e pernottamenti siano organizzati secondo criteri di sicurezza, trasparenza e adeguata supervisione;
- intervenire o attivare le figure competenti quando venga a conoscenza di condizioni organizzative potenzialmente pericolose o inappropriate;
- non tollerare prassi scorrette con la motivazione che siano abituali, consolidate o tradizionalmente accettate nell'ambiente sportivo.

5. RAPPORTI CON LO STAFF TECNICO

Il dirigente deve rispettare l'autonomia e le competenze tecniche degli allenatori, senza rinunciare alle proprie responsabilità organizzative e di tutela.

In particolare:

- non deve sostituirsi all'allenatore nelle scelte strettamente tecniche quando queste rientrano nelle competenze attribuite allo staff;
- deve favorire condizioni che consentano agli allenatori di svolgere correttamente il proprio ruolo;
- deve intervenire quando un comportamento dello staff possa compromettere la sicurezza, la dignità o il benessere degli atleti;
- non deve giustificare comportamenti inappropriati in ragione dei risultati sportivi, dell'esperienza, del prestigio o dell'importanza di un allenatore per l'Associazione;
- deve evitare di alimentare contrapposizioni o conflitti tra membri dello staff;
- deve affrontare eventuali divergenze con gli allenatori attraverso i canali appropriati e, per quanto possibile, lontano dalla presenza degli atleti;
- non deve utilizzare gli atleti come intermediari nei conflitti tra adulti.

L'autonomia tecnica dell'allenatore trova sempre un limite nella tutela della salute, della sicurezza e della dignità dell'atleta.

6. RAPPORTI CON I GENITORI

Il dirigente rappresenta spesso un punto di raccordo tra famiglie, staff tecnico e Associazione.

È pertanto tenuto a:

- ascoltare con rispetto dubbi, richieste e preoccupazioni;
- distinguere le questioni tecniche, organizzative e amministrative dalle situazioni che possono riguardare la tutela dell'atleta;
- indirizzare le persone verso la figura competente quando una questione esula dalle proprie responsabilità;
- evitare promesse o valutazioni su questioni sulle quali non abbia competenza;
- non divulgare informazioni riguardanti altri atleti o altre famiglie;
- non utilizzare informazioni riservate per giustificare decisioni societarie;
- evitare discussioni aggressive o conflittuali davanti agli atleti;
- non scoraggiare un genitore che intenda rappresentare un problema o effettuare una segnalazione.

Il dirigente non deve interpretare automaticamente una critica, una richiesta di chiarimento o una segnalazione come un comportamento contrario all'Associazione.

7. RAPPORTI TRA ADULTI E CLIMA SOCIETARIO

La tutela degli atleti passa anche attraverso il comportamento degli adulti che operano nell'ambiente sportivo.

Il dirigente deve quindi contribuire a prevenire e contrastare:

- aggressioni verbali;
- minacce;
- comportamenti intimidatori;
- esplosioni di rabbia;
- lancio o danneggiamento intenzionale di oggetti;
- umiliazioni pubbliche;
- discriminazioni;
- conflitti gestiti in maniera aggressiva;
- qualsiasi comportamento che possa generare negli atleti paura, tensione o insicurezza.

Quando tali comportamenti avvengono in presenza di minori o nell'ambito delle attività societarie, il dirigente deve considerarne anche l'impatto sull'ambiente sportivo e non soltanto il rapporto tra gli adulti direttamente coinvolti.

8. SPOGLIATOI E SPAZI SENSIBILI

Spogliatoi, docce e ambienti destinati al cambio degli atleti richiedono particolare tutela.

Il dirigente deve:

- rispettare la privacy degli atleti;
- accedere agli spogliatoi solo quando necessario per ragioni organizzative, di sicurezza o di supervisione;
- quando possibile, preavvisare prima di entrare;
- evitare di permanere negli spogliatoi oltre il tempo necessario;
- non effettuare fotografie, video o registrazioni;
- contribuire a garantire un livello di supervisione adeguato all'età degli atleti senza compromettere inutilmente la loro privacy;
- intervenire quando venga a conoscenza di comportamenti inappropriati all'interno di tali spazi.

9. COMUNICAZIONI DIGITALI E SOCIAL NETWORK

Le comunicazioni con gli atleti minorenni devono essere funzionali all'attività societaria e mantenere carattere appropriato al ruolo.

Il dirigente deve:

- privilegiare i canali ufficiali o comunque le modalità di comunicazione definite dall'Associazione;
- evitare conversazioni private con minori quando non necessarie;
- non utilizzare comunicazioni dal contenuto ambiguo, confidenziale, sessualizzato o incompatibile con il proprio ruolo;
- non richiedere fotografie, video o altri contenuti personali estranei all'attività;
- non utilizzare i social network per instaurare relazioni inappropriate con gli atleti;
- evitare comunicazioni in orari manifestamente inappropriate salvo effettiva necessità;
- rispettare la riservatezza delle comunicazioni ricevute nell'esercizio del proprio ruolo.

10. FOTOGRAFIE, VIDEO E DATI PERSONALI

Il dirigente deve rispettare e contribuire a far rispettare le disposizioni adottate dall'Associazione in materia di fotografie, video e dati personali.

In particolare:

- fotografie e video devono essere acquisiti e utilizzati esclusivamente per finalità coerenti con l'attività societaria e con le autorizzazioni previste;
- non devono essere realizzate immagini negli spogliatoi, nelle docce o negli ambienti destinati al cambio o all'igiene personale;
- non devono essere pubblicati o condivisi contenuti che possano risultare umilianti, inappropriati o lesivi della dignità dell'atleta;
- i dati e le informazioni conosciuti nell'esercizio del ruolo devono essere utilizzati esclusivamente per le finalità per le quali sono stati acquisiti;
- particolare cautela deve essere adottata nella diffusione di informazioni riguardanti atleti minorenni.

11. TRASFERTE, GARE ED EVENTI

Nell'organizzazione di trasferte, gare ed eventi il dirigente deve contribuire a predisporre condizioni che garantiscano sicurezza, adeguata supervisione e chiarezza delle responsabilità.

In particolare, deve:

- fornire alle famiglie le informazioni necessarie;
- definire, nell'ambito delle proprie competenze, responsabilità e modalità di supervisione;
- privilegiare soluzioni logistiche che riducano situazioni di isolamento tra adulti e minori;
- evitare sistemazioni che prevedano la condivisione della camera tra un adulto dello staff e un atleta minorenne, salvo situazioni eccezionali di emergenza;
- assicurarsi che siano conosciute le modalità di gestione di eventuali emergenze;
- mantenere anche nei momenti informali gli stessi standard di comportamento richiesti durante l'attività ordinaria.

12. GESTIONE DI SITUAZIONI PROBLEMATICHE

Quando un dirigente viene a conoscenza di un comportamento o di una situazione potenzialmente problematica, deve agire con prudenza, responsabilità e tempestività.

Deve:

- ascoltare senza assumere atteggiamenti accusatori o svalutanti;
- evitare di promettere una riservatezza assoluta quando le informazioni ricevute possono richiedere l'attivazione delle figure competenti;
- non svolgere autonomamente indagini o interrogatori;
- non affrontare direttamente la persona segnalata quando ciò possa compromettere la tutela dell'atleta o la corretta gestione della situazione;
- non cercare di stabilire autonomamente se il comportamento costituisca o meno un abuso prima di attivare i canali previsti;
- preservare, per quanto possibile, la riservatezza delle persone coinvolte;
- rivolgersi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni quando la situazione possa rientrare nell'ambito della tutela;

- collaborare con le figure competenti nel rispetto delle proprie responsabilità.

Il compito del dirigente non è accertare autonomamente la fondatezza di una segnalazione, ma assicurarsi che essa possa essere correttamente presa in carico attraverso i canali previsti.

13. SEGNALAZIONI

Ogni dirigente deve prestare attenzione a comportamenti, circostanze o segnali che possano indicare una situazione di abuso, violenza, discriminazione, bullismo, cyberbullismo o comunque di pericolo, timore o disagio.

La segnalazione può riguardare comportamenti posti in essere da qualsiasi persona coinvolta nell'attività sportiva, compresi dirigenti, allenatori, collaboratori, volontari, atleti, genitori o soggetti esterni.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Ice Pole Pinerolo A.S.D., all'indirizzo e-mail

tutelaminori@icepolepinero.it

oppure

al Safeguarding Officer della FISG, attraverso i canali e le procedure messi a disposizione dalla Federazione e riportati sulla pagina:

<https://icepolepinero.it/chi-siamo/tutela-minori/>

La segnalazione effettuata in buona fede rappresenta uno strumento di tutela e non deve comportare conseguenze negative per chi la effettua.

In presenza di dubbi sulla rilevanza di una situazione è comunque opportuno rivolgersi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni affinché la situazione possa essere valutata.

Segnalare un dubbio o una situazione di disagio non significa formulare un'accusa: significa consentire alle figure competenti di valutarla e, quando necessario, intervenire a tutela delle persone coinvolte.

14. TUTELA DI CHI SEGNA

Il dirigente non deve:

- ostacolare o scoraggiare una segnalazione;
- esercitare pressioni affinché una persona ritiri o modifichi quanto riferito;
- mettere in atto ritorsioni o comportamenti penalizzanti nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede;
- diffondere impropriamente l'identità della persona che ha segnalato o delle persone coinvolte;
- utilizzare la posizione ricoperta nell'Associazione per influenzare impropriamente la gestione della segnalazione.

Eventuali segnalazioni consapevolmente false o effettuate con finalità calunniose devono essere distinte dalle segnalazioni effettuate in buona fede che, all'esito delle verifiche, risultino non confermate.

15. FORMAZIONE E RESPONSABILITÀ PERSONALE

Ogni dirigente è tenuto a:

- conoscere le disposizioni societarie in materia di Safeguarding;
- partecipare alle attività formative previste dall'Associazione;
- conoscere il ruolo e le modalità di contatto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- conoscere le procedure essenziali da seguire quando venga portata alla propria attenzione una situazione problematica;
- contribuire alla diffusione di una cultura della prevenzione;
- chiedere indicazioni quando abbia dubbi sulla corretta gestione di una situazione.

Chiedere indicazioni prima di agire in una situazione dubbia costituisce comportamento responsabile e preventivo.