

RARI NANTES ROMA VIS NOVA

SSD - società sportiva dilettantistica



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA REDATTO AI SENSI
DELL'ART. 16 D.LGS. 39/2021

Data di adozione: 30 novembre 2024

Sommario

1. Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva: obiettivi, ambito di applicazione e validità	5
2. Diritti e doveri dei destinatari	6
3. Prevenzione dei comportamenti rilevanti	7
4. Protocolli di prevenzione	9
4.1 Verifica casellario giudiziario ex art. 25 bis dpr 313/2002	9
4.2 Allenamenti	11
4.3 Trasferte	11
4.4. Inclusione e sviluppo della persona -atleta	11
4.5. Il ruolo di tecnici, allenatori e dirigenti sportivi nella prevenzione delle discriminazioni	12
4.6 Disturbi alimentari	13
4.7. Assistenza psicologica	14
4.8 Patti di corresponsabilità	14
5. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	14
5.1. Generalità, funzioni e poteri	14
5.2. Nomina e Requisiti	15
5.3. Revoca e/o Dimissioni	17
5.4. Pubblicità	17
6. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni	18
6.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi	18
6.2 Segnalazioni ad opera di medici sportivi e/o operatori sanitari	18
6.3 Gestione della segnalazione	19
6.4 Garanzie fornite al segnalante	19
6.5 Segnalazioni “esterne”	20

7. Sistema disciplinare	20
7.1. Comportamenti sanzionati	20
7.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	21
7.3. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti	22
7.4. Sanzioni nei confronti dei volontari	22
7.5. Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo	23
7.6. Sanzioni nei confronti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	23
7.7 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo	23
8. Diffusione del Modello e formazione.....	23

1. Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva: obiettivi, ambito di applicazione e validità

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ("Modello") è redatto dalla SSD RARI NANTES ROMA VIS NOVA (di seguito, anche "ente sportivo"), coerentemente con quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e con le linee guida pubblicate dall'ente FIN (<https://www.federnuoto.it/>), ASI (<https://www.asinazionale.it/>), CSEN (<https://www.csen.it/>), CSI (<https://www.centrosportivoitaliano.it/>), UISP (<https://www.uisp.it/nazionale/>).

L'art. 16 del D.lgs. 39/2021 prevede l'obbligo, per *i)* Federazioni sportive nazionali, *ii)* Discipline sportive associate, *iii)* Enti di promozione sportiva e *iv)* Associazioni benemerite, di redigere - sentito il parere del CONI, ed entro 1 anno dalla data di entrata in vigore del provvedimento - le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta.

Il secondo comma dell'art. 16 stabilisce al contempo che - entro 12 mesi dalla comunicazione delle relative linee guida - Associazioni e Società sportive (sia dilettantistiche che professionistiche) devono predisporre ed adottare il **Modello**, nonché il **codice di condotta**.

Inoltre, considerato che l'art. 33, comma 6, del D.lgs. 36/2021 introduce l'obbligo di "designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi", il CONI – con decreto del 25 giugno 2023 – ha provveduto a coordinare le due disposizioni, determinando per gli enti sportivi la necessità di nominare entro il 1 luglio 2024 (termine prorogato al 31 dicembre 2024 con delibera presidenziale del 28/06/2024) il "**Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**", con lo 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".

Contestualmente, e per quanto concerne Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, il CONI ha previsto l'obbligo di introdurre un Responsabile delle politiche di safeguarding (che può

essere una persona fisica, un Ufficio o una Commissione), tenuto a vigilare sull'adozione dei modelli organizzativi e di controllo, dei codici di condotta, nonché sulla nomina del responsabile, adottando le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e segnalando agli organi competenti eventuali condotte rilevanti.

L'obiettivo del Modello è quello di prevedere degli specifici e concreti strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o per qualsiasi motivo illecito. L'ente sportivo promuove da sempre un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, garantendo uguaglianza, equità, cultura del merito sportivo, integrità fisica e psicologica, soprattutto dei minori.

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'ente sportivo, ed in particolar modo ai tesserati, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata ("Destinatari" o "Tesserati").

Lo stesso resta in vigore fino a successive modifiche e/o integrazioni, fermo restando che sarà aggiornato con cadenza almeno quadriennale anche alla luce delle eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali e delle raccomandazioni del responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante.

2. Diritti e doveri dei destinatari

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.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il 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 il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana cui aderisce l'ente sportivo.

Tutti gli aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti, i tesserati, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria e degli altri enti sportivi.

3. Prevenzione dei comportamenti rilevanti

Come anticipato, il presente Modello di prefigge lo scopo di adottare misure e procedure di prevenzione, o comunque di contrasto e repressione, verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata, in ogni forma (anche omissiva) o modalità, di persona o tramite modalità telematiche, informatiche, sul web, attraverso messaggi, e-mail, social network, o altro canale di comunicazione, blog, o programmazione o alterazione di sistemi di intelligenza artificiale ed altre tecnologie informatiche. Ai fini del presente modello, e coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida, costituiscono **comportamenti rilevanti**:

- **l'abuso psicologico**: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, 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;
- **l'abuso fisico**: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (anche al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti ivi comprese quelle antidoping;

- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;
- l'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;
- la 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 modello, 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;
- l'incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'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 o all'ordine pubblico;

- il bullismo, il 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 o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale o politico.

4. Protocolli di prevenzione

Per la prevenzione dei comportamenti rilevanti nell'attività sportiva vengono adottati, tra l'altro, i seguenti protocolli di prevenzione:

4.1 Verifica casellario giudiziario ex art. 25 bis dpr 313/2002

Coerentemente con la normativa applicabile, sarà richiesto a tutti soggetti (allenatori, tecnici, dipendenti, medici) che entrano in contatto con minorenni il casellario di cui all'art. 25-bis dpr 313/2002, secondo il quale il datore di lavoro che intenda impiegare una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, deve richiedere il certificato del casellario al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti

e regolari con minori. Non potrà essere assunto, sotto qualsiasi forma, chi avrà riportato condanne o sanzioni nel casellario di cui all'art. 25-bis dpr 313/2002.

Uso degli spazi dell'Associazione

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione sono predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi a seconda del genere e della funzione svolta (personale tecnico, dipendenti, atleti).

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova o di competizione 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 temporanea assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, etc.), fatte salve le esigenze di riservatezza connesse alla visita. Nel caso di minori dovrà essere presente anche un soggetto esercente la responsabilità genitoriale o un incaricato, fatte salve urgenze clinico-sanitarie non differibili che non consentano la presenza di tali persone.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

4.2 Allenamenti

È fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.

In caso di tesserati minori, è sempre consentito l'accesso ai locali durante allenamenti collettivi e sessioni prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati, fermo restando l'obbligo per gli stessi di tenere un atteggiamento congruo e rispettoso.

4.3 Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

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

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

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

4.4. Inclusione e sviluppo della persona-atleta

L'ente garantisce a tutti i propri 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. L'ente si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità, ritenendo che ciò sia fondamentale per la crescita umana e sportiva di tutti i tesserati. L'ente ritiene che lo sviluppo della persona-atleta sia uno degli obiettivi primari che conforma la propria attività, ed in nessun caso l'attività sportiva deve compromettere la formazione scolastica dei tesserati.

L'ente si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

L'ente ritiene che l'attività sportiva debba essere svolta in modo assolutamente neutro rispetto a confessioni religiose, filosofiche e/o opinioni politiche, garantendo in ogni caso piena libertà ed assoluto rispetto per ogni forma di manifestazione democratica del pensiero, combattendo contro ogni forma di discriminazione e tenendo in considerazione eventuali esigenze avanzate dai tesserati.

4.5. Il ruolo di tecnici, allenatori e dirigenti sportivi nella prevenzione delle discriminazioni

Allenatori, tecnici e i dirigenti sportivi ricoprono un ruolo fondamentale nella diffusione e nel monitoraggio del rispetto del Modello e del Codice di Condotta, nonché di tutte le politiche e procedure in materia. Il loro ruolo risulta fondamentale anche nella prevenzione e nel contrasto agli stereotipi di genere, i quali possono sfociare in episodi di discriminazione, mediante la promozione di valori come il dialogo, il rispetto, la tolleranza e la condivisione della necessità di evitare comportamenti discriminatori, evitando di minimizzare o giustificare l'avvenimento di tali episodi, nonché facilitando e non ostacolando l'accesso di chiunque al mondo dello sport. Gli stessi agiscono con empatia nei confronti dei tesserati, cercando di cogliere eventuali segnali di pericolo.

Per tale motivo, tali soggetti sono tenuti a svolgere periodicamente le sessioni formative indicate dall'ente sportivo, rivestendo in ogni caso un ruolo fondamentale nei protocolli adottati dall'ente per contrastare il rischio di abusi, violenze e discriminazioni.

In particolare, e soprattutto nel caso di minorenni, allenatori, tecnici e dirigenti sportivi dovranno:

- Favorire momenti d'ascolto e di dialogo con l'atleta e i genitori;
- Incoraggiare, gratificando il processo di formazione e preparazione atletica di ciascuno;
- Favorire l'accettazione dell'“altro”, la solidarietà e una cultura del fair play;
- Promuovere le motivazioni al miglioramento personale e alla sportività;
- Confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per ogni esigenza e/o segnale d'allarme;
- Nel caso in cui l'agonismo previsto dalla disciplina sportiva possa costituire un fattore di rischio nell'insorgenza di problematiche relazionali o individuali, informare i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale;
- Nel caso di evidenti o celati tentativi di restrizione calorica nella dieta alimentare dell'atleta, o comportamenti tipici della preoccupazione eccessiva al peso corporeo o alla forma fisica, informare i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale;
- Far acquisire una graduale consapevolezza nelle proprie capacità per affrontare, con sicurezza, le nuove sfide sportive;
- Favorire, per quanto possibile, l'acquisizione e il potenziamento di quelle abilità emotive e cognitive che consentano la rielaborazione dell'esperienza della sconfitta e della “frustrazione” sportiva;
- Favorire un orientamento consapevole e positivo delle scelte relative al futuro degli atleti, orientate secondo inclinazioni ed aspirazioni;
- Garantire il confronto con i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale, secondo tempistiche periodiche e/o qualora vi sia una richiesta specifica, nel rispetto dei rispettivi ruoli;
- Promuovere, nell'ottica di un processo formativo integrato, la ricerca di un giusto equilibrio tra divertimento, sport e istruzione;
- Promuovere la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

4.6 Disturbi alimentari

L'ente promuove misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche. L'ente

promuove – garantendo la massiva riservatezza - l’assistenza ai tesserati, fornita attraverso soggetti esterni convenzionati che hanno le necessarie competenze specialistiche e che agiscono in autonomia rispetto all’ente. Ogni tesserato può richiedere al Responsabile gli strumenti per avere il necessario sostegno.

4.7. Assistenza psicologica

Tutto il personale dell’ente deve agire con empatia nei confronti dei tesserati, coinvolgendo il Responsabile ogni fatto che costituisca o possa far scaturire un comportamento illecito e/o cogliendo eventuali necessità di confronto e supporto. In ogni caso, l’ente promuove – garantendo la massiva riservatezza - l’assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati, fornita attraverso soggetti esterni convenzionati che hanno le necessarie competenze specialistiche e che agiscono in autonomia rispetto all’ente. Ogni tesserato può richiedere al Responsabile gli strumenti per avere il necessario sostegno psicologico.

4.8 Patti di corresponsabilità

Nel caso di tesserati minorenni, l’ente promuove l’adozione di un patto di corresponsabilità educativa con i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale, ritenendolo un importante passo avanti nella promozione di uno sport sano, educativo e rispettoso delle regole e della salute psicofisica degli atleti. Tale patto coinvolge anche dirigenti e allenatori.

In particolare, l’ente si impegna ad esercitare l’attività sportiva in modo coerente con i principi educativi e a fornire un adeguato supporto nella formazione dei bambini/ragazzi; al contempo, i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale si impegnano a supportare i tesserati nella pratica sportiva, a rispettare il Modello ed il codice di condotta della società, a promuovere il fair-play e a rispettare le regole, sia in campo che fuori.

5. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

5.1. Generalità, funzioni e poteri

L'ente sportivo nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ("Responsabile"), secondo quanto previsto dalle Linee Guida e dalla normativa applicabile (cfr. in particolare art. 33 D.lgs. 36/2021 e delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255).

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il compito di:

- prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, supervisionando la corretta applicazione dei protocolli adottati dall'ente sportivo;
- assicurare che siano stati adempiuti gli obblighi di trasparenza e pubblicità del Modello e del Codice di Condotta, tramite la pubblicazione degli stessi nella homepage del sito internet, tramite affissione presso la sede e tramite comunicazione ai tesserati;
- vigilare circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta;
- sensibilizzare i membri dell'ente sulle questioni di Safeguarding, curando (anche non in prima persona, ma supervisionando all'attività) le esigenze formative;
- collaborare con le autorità competenti;
- valutare almeno annualmente l'idoneità del Modello, attraverso una relazione annuale, proponendo al Consiglio Direttivo le eventuali misure volte a risolvere le criticità riscontrate, fra cui l'adozione di uno specifico piano d'azione;
- verificare che sia data adeguata pubblicità ai canali di contatto per segnalare eventuali comportamenti illeciti, secondo la procedura descritta successivamente;
- gestire le segnalazioni pervenute coerentemente alla procedura adottata dall'ente.

Al fine di poter esercitare con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione le proprie funzioni, il Responsabile ha il completo accesso alle strutture sportive, alla sede dell'ente nonché alla documentazione necessaria, potendo svolgere – anche a sorpresa e senza preavviso – audit e verifiche. Dipendenti e tesserati devono garantire allo stesso massima collaborazione, e la mancata collaborazione costituisce illecito sanzionabile.

Il Responsabile garantisce la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

5.2. Nomina e Requisiti

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni viene designato dall'ente sportivo: può essere un soggetto interno o esterno, purché garantisca i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza

L'ente si impegna a garantire al Responsabile piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. Se interno, viene scelto tra soggetti apicali che possano garantire indipendenza dal vertice, e le proprie decisioni inerenti alle attività di verifica e di controllo ritenute necessarie sono insindacabili anche dal vertice.

Professionalità e conoscenza del contesto

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che il Responsabile garantisca professionalità e conoscenza della normativa, conoscenza dell'ente e del contesto sportivo di riferimento, oltre ad avere capacità empatiche, relazionali e di gestione di soluzioni delicate. Il Responsabile dovrà partecipare ai seminari e/o ai corsi di formazione organizzati dalla Federazione, dal Coni o comunque segnalati dall'ente.

Onorabilità

La scelta del Responsabile deve ricadere su persone in possesso dei requisiti di onorabilità, note per essere capaci, serie, equilibrate. Coerentemente con la normativa applicabile, sarà richiesto al Responsabile (ed a tutti soggetti che hanno rapporti professionali, in ambito sportivo, con minorenni) il casellario di cui all'art. 25-bis dpr 313/2002, secondo il quale il datore di lavoro che intenda impiegare una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, deve richiedere il certificato del casellario al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori. Potrà svolgere

tale incarico soltanto il soggetto che non avrà riportato condanne o sanzioni nel casellario di cui all'art. 25-bis dpr 313/2002.

Continuità d'azione

Il Responsabile esercita i suoi compiti garantendo una continuità nell'esercizio delle funzioni assegnate, documentando in modo chiaro e trasparente le attività svolte. La sua nomina avviene preferibilmente per 4 anni, così da poter svolgere in modo continuativo i propri poteri.

5.3. Revoca e/o Dimissioni

Il Responsabile resta in carica per il tempo indicato nel mandato, che di norma coincide con un quadriennio.

Nel caso in cui il Responsabile perda una dei requisiti di cui al paragrafo precedente (autonomia, indipendenza, onorabilità), lo stesso deve essere revocato, con provvedimento motivato comunicato anche agli organi sociali.

Costituiscono inoltre giusta causa di revoca:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda il Responsabile non idoneo a svolgere le proprie funzioni;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una violazione degli obblighi di riservatezza;
- una violazione dolosa del Modello e/o del Codice di Condotta.

È facoltà del componente del Responsabile rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, con un preavviso ragionevole e dandone formale comunicazione al Consiglio Direttivo.

Nei casi sopra descritti il Consiglio Direttivo provvederà a nominare il nuovo Responsabile.

5.4. Pubblicità

La nomina del Responsabile dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati

e fruitori nonché pubblicata sulla homepage dell'ente sportivo e tempestivamente comunicata al responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante.

I contatti del Responsabile sono portati a conoscenza di tutti i tesserati, anche attraverso affissione nella segreteria e indicazione nel modulo di adesione all'ente sportivo una cui copia viene rilasciata al tesserato aderente.

6. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

6.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi

Come già evidenziato nei paragrafi precedenti, un ruolo fondamentale circa il funzionamento del Modello è costituito dalla possibilità riconosciuta a tutti i destinatari, ed in particolar modo ai Tesserati, di **segnalare** eventuali **comportamenti rilevanti** (come descritti al par. 3), realizzati in qualsiasi forma.

Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, contattabile alla seguente e-mail: chiarahujdur@outlook.it.

I seguenti dati, se aggiornati, saranno prontamente comunicati.

Qualora la segnalazione riguardi proprio il Responsabile, la stessa può essere rivolta al Presidente dell'ente e/o al responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante.

Le segnalazioni possono essere effettuate dalla vittima del comportamento rilevante e/o da un terzo soggetto, che agisca in buona fede. Sul punto, si specifica che l'ente incoraggia strumenti di early warning, invitando tutti i destinatari del Modello a far presente al Responsabile situazioni che – pur senza rappresentare un comportamento rilevante – potrebbero diventarlo.

In ogni caso, il soggetto che intenda effettuare una segnalazione può avvalersi anche di un facilitatore, ossia una persona fisica che assiste il segnalante, operante all'interno del medesimo contesto sportivo (tesserato, allenatore, tecnico, dirigente), e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Si consiglia comunque di procedere direttamente alla

segnalazione, sia per una maggiore riservatezza che per consentire una diretta interlocuzione con il Responsabile.

6.2 Segnalazioni ad opera di medici sportivi e/o operatori sanitari

Nel caso in cui medici sportivi e/o operatori sanitari riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi, oltre all'obbligo di referto previsto dalla disciplina vigenti gli stessi informano immediatamente il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (salvo che tale soggetto appaia coinvolto nel comportamento rilevante) e, contestualmente, il responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante.

6.3 Gestione della segnalazione

La segnalazione viene gestita dal Responsabile, obbligato alla massima riservatezza, ed ogni accesso non autorizzato costituisce illecito disciplinare, oltre alle eventuali sanzioni civili e penali applicabili.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, il Responsabile contatta immediatamente i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Il Responsabile è formalmente autorizzato alla gestione della segnalazione, che deve essere accertata entro il termine di 30 giorni.

Nei limiti del possibile, le segnalazioni devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile (descrizione dei fatti, circostanze di tempo e luogo, generalità dei soggetti coinvolti, eventuali documenti/elementi utili per fornire riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati). Il Responsabile può effettuare indagini, acquisire informazioni dai soggetti che effettuano la segnalazione, compiere tutto ciò che sia necessario per ottenere un riscontro circa la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, ivi inclusa la possibilità di sentire i soggetti coinvolti.

Il report conclusivo viene trasmesso al Consiglio Direttivo, che delibera le azioni necessarie. Nel caso in cui vi siano elementi per ritenere la sussistenza del comportamento vietato, oltre alle sanzioni disciplinari il Consiglio Direttivo procede a depositare un esposto/denuncia presso la competente Procura della Repubblica e/o le Autorità di Pubblica Sicurezza (Carabinieri e/o Polizia di Stato), oltre ad informare il Responsabile

del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante e l'Ufficio della Procura federale ove competente.

6.4 Garanzie fornite al segnalante

L'ente previene qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 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.

L'ente combatte qualsivoglia azione ritorsiva posta in essere da tutti i tesserati e/o altri soggetti, manifestatasi in qualsiasi forma (sportiva, disciplinare, extrasportiva, personale, etc.), ritenendo tale comportamento un illecito punibile secondo quanto evidenziato *infra*.

È in ogni caso garantita la riservatezza al soggetto segnalante: senza il suo consenso, e ad eccezione di segnalazioni effettuate in mala fede, non sarà rivelata a terzi da parte del Responsabile l'identità del segnalante.

6.5 Segnalazioni “esterne”

Si ricorda che, a prescindere da quanto indicato nel Modello, si invitano i destinatari a rivolgersi direttamente, in caso di comportamenti penalmente rilevanti, alla Procura della Repubblica e/o alle Autorità di Pubblica Sicurezza che hanno l'obbligo in informare la stessa (Guardia di Finanza, Carabinieri, Polizia di Stato).

7. Sistema disciplinare

7.1. Comportamenti sanzionati

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili (o “comportamenti illeciti”) possono essere ricondotti a:

- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di condotta e procedure richiamate), tale da integrare un comportamento rilevante;
- atti di connivenza, complicità, favoreggiamento, copertura di comportamenti vietati;
- violazione dolosa e/o mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Ente sportivo;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- violazione della procedura di segnalazione, ivi inclusa la frapposizione di ostacoli al soggetto che voglia effettuare la segnalazione e l'invito a lasciar correre;
- mancata collaborazione con il responsabile;
- mancata applicazione del sistema disciplinare

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'ente.

In ogni caso, le sanzioni devono rispettare il principio di **proporzionalità**, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni, l'età e le condizioni della vittima, le condizioni personali (età, esperienza, eventuale recidiva, attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, etc.) dell'autore del comportamento vietato, il grado della colpa e/o l'intensità del dolo, la gravità del pericolo creato, l'entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

7.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti sanzionabili tenuti dai dipendenti sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità come sopra delineato e della normativa giuslavoristica applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a 4 ore;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento.

7.3. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, che collaborano con l'ente senza alcun rapporto di dipendenza, nel rispetto del principio di proporzionalità come sopra delineato possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- penale in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

7.4. Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, secondo i parametri definiti al paragrafo precedente:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta;
- 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 socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

7.5. Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

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

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

7.6. Sanzioni nei confronti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Nel caso di ritardi e/o inadempimenti non gravi ai propri doveri da parte del Responsabile, nei suoi confronti si procederà con un richiamo scritto; al contempo, qualsiasi grave inadempimento, grave negligenza, violazione della riservatezza e/o comportamento doloso determinerà una giusta causa di revoca dello stesso senza preavviso.

7.7 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo

Nel caso di violazioni commesse dai membri del Consiglio Direttivo, è immediatamente informata l'Assemblea dei Soci, che determina le sanzioni coerentemente con lo Statuto e la gravità della violazione

8. Diffusione del Modello e formazione

Il presente Modello viene **pubblicato** sulla homepage del sito, affisso nella sede nonché comunicato al responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ai contatti dello stesso. In ogni caso, tesserati (per i minorenni, soggetti esercenti la

responsabilità genitoriale) e dipendenti devono essere avvisati dell'adozione del Modello e del Codice di Condotta, così come di ogni eventuale modifica intervenuta.

Come previsto dalla normativa, Associazioni e Società sportive affiliate a più Enti conformano i propri modelli organizzativi e di controllo alle Linee Guida emanate da uno degli Enti di affiliazione.

L'ente procederà immediatamente alle comunicazioni rilevanti nei confronti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, del responsabile del safeguarding comunque denominato dall'ente affiliante, nonché dell'Ufficio della Procura federale ove competente.

Viene garantita inoltre la diffusione e/o l'accesso di materiali informativi, predisposti dall'ente e/o dalla Federazione sportiva di riferimento, circa la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, così come di ogni misura utile finalizzata a prevenire o sensibilizzare i tesserati sul tema.

L'ente incentiva e favorisce la frequenza a specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri collaboratori i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate.