

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO**

### **DELL'ATTIVITA' SPORTIVA EX ART. 16 D.LGS. N. 39/2021**

#### **1. PREMESSA**

- 1.1 Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito il "Modello") è redatto da **ASD KAIZEN PINE'** (di seguito l'"Associazione"), come previsto dall'art.16 comma 2 del D. Lgs. 39/2021 nel rispetto delle Linee Guida emanate dalla FSN/EPS cui l'Associazione è affiliata, nonché dei canoni elaborati dal CONI con Delibera n. 255 del 25.07.2023 e dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, rubricati "I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" e contenenti le Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.
- 1.2 Il presente Modello si applica a tutti i Tesserati dell'Associazione, intesi anche come i suoi Soci, Dirigenti, Insegnanti Tecnici, Atleti/Allievi, lavoratori, collaboratori e volontari ed in generale gli operatori sportivi che, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi ruolo, sono a contatto con gli Atleti/Allievi o che in ogni caso sono coinvolti nell'attività dell'Associazione (di seguito indicati indistintamente come i "Tesserati").
- 1.3 Il Modello è aggiornato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione con cadenza almeno quadriennale e quando è necessario al fine di recepire le eventuali modifiche ed integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *safeguarding*, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FSN/EPS di affiliazione.
- 1.4 Il presente Modello è pubblicato sul sito internet e sui profili *social* dell'Associazione e messo a disposizione presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FSN/EPS di affiliazione, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i Tesserati.

## 2. FINALITÀ

2.1 Il Modello ha lo scopo di tutelare i Tesserati, soprattutto se minori, e di prevenire le molestie, la violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di sesso, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- a) prevenire e contrastare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma (anche omissiva, o commissiva mediante omissione) e modalità (di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche);
- b) la promozione dei diritti dei Tesserati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione;
- c) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e la valorizzazione delle diversità;
- d) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- e) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile *safeguarding* dell'Associazione o della FSN/EPS di affiliazione, che riducano i rischi di condotte lesive dei Tesserati, specie se minorenni;
- f) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e la tutela dei segnalanti;
- g) l'informazione dei Tesserati e loro genitori o tutori, se minorenni, sulle misure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- h) la partecipazione dell'Associazione e dei Tesserati alle iniziative organizzate nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;

- i) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* dell'Associazione.

### 3. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI

3.1 Il Codice di condotta adottato dall'Associazione elenca i diritti, doveri ed obblighi di tutti i Tesserati, anche in funzione del ruolo ricoperto.

### 4. FATTISPECIE RILEVANTI

4.1 Le fattispecie rilevanti ai fini dell'adozione di misure preventive e di contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione sono:

- a) “**abuso psicologico**”, qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) “**abuso fisico**”, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) “**molestia sessuale**”, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni

- sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) “**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;
- e) “**negligenza**”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) “**incuria**”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) “**abuso di matrice religiosa**”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) “**bullismo, cyberbullismo**”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali,

anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

- i) “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## 5. ATTIVITÀ A RISCHIO

5.1 Sono considerate soggette a rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione, così come descritte nell’art. 4, le seguenti attività dell’Associazione:

- a) gestione degli ambienti, luoghi e spazi in cui può esservi presenza e/o esposizione fisica dei Tesserati (ad es. spogliatoi, docce, ecc.);
- b) gestione degli accessi presso i luoghi di allenamento;
- c) gestione delle attività sportive e degli allenamenti/lezioni;
- d) viaggi, trasferte e pernotti per la partecipazione a gare e/o eventi;
- e) gestione di gare, seminari, stages e/o eventi sportivi sociali;
- f) selezione degli operatori sportivi;
- g) le attività di comunicazione dell’Associazione;

**Nota Bene:** Per quanto riguarda i trattamenti e prestazioni sanitarie con professionisti (ad es. fisioterapista, medico dello sport, nutrizionista, psicologo ecc.), essi sono gestiti direttamente dal Tesserato con il professionista e non dall’Associazione e pertanto sono sotto l’esclusivo presidio e gestione del medico e/o professionista abilitato, in base alle specifiche norme deontologiche.

5.2 Il grado di rischio di verifica di fenomeni abusivi, violenti e discriminatori può essere classificato in:

- a) Nullo: la fattispecie di abuso, violenza, discriminazione non è configurabile;
- b) Basso: l’attività è ben controllata e/o le attività dove si configurano le fattispecie di abuso/discriminazione/violenza sono rare;

- c) Medio: l'Associazione ha minimi strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività ovvero l'attività è ben controllata ma le fattispecie di reato potenziali sono frequenti;
- d) Elevato: l'Associazione ha insufficienti strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività.

Nell'attribuzione della probabilità si tiene conto, come grado e/o fattore di controllo dei processi aziendali, tra gli altri:

- a) Cause organizzative/procedurali, come lacune o insufficienze nel sistema organizzativo – gestionale;
- b) Mancanza o insufficienza di un sistema di controlli interni preventivi, ovvero mancanza di controlli;
- c) Problemi di comunicazione interna delle procedure o delle regole ovvero mancanza di informazione sulle procedure;
- d) Difficoltà di individuare i responsabili di singole operazioni, nonché assenza di registrazione delle stesse;
- e) Eventuale negligenza dei dipendenti/collaboratori.

Nella tabella che segue è individuato il grado di rischio per ogni attività abusiva, violenta o discriminatoria di cui all'art. 4 del presente Modello, tenendo conto delle misure di prevenzione implementate dall'Associazione:

<b>CONDOTTA</b>	<b>NULLO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ELEVATO</b>
abuso psicologico		X		
abuso fisico		X		
molestia sessuale		X		
abuso sessuale		X		
Negligenza		X		
Incuria		X		
abuso di matrice religiosa		X		
Bullismo		X		
Cyberbullismo		X		
Comportamenti discriminatori		X		

## 6. MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTROLLO

### 6.1 Trasparenza e pubblicità

- (i) L'Associazione pubblica sul proprio sito internet e profili *social* e mette a disposizione presso la propria sede il presente Modello ed il Codice di condotta, per garantire la piena e fruibile accessibilità ai diritti e ai doveri dei Tesserati, insieme la conoscenza delle procedure da seguire per effettuare le segnalazioni di violazione.
- (ii) L'Associazione comunica tempestivamente l'adozione del Modello al proprio Responsabile *safeguarding* ed al *Safeguarding Office* della FSN/EPS di affiliazione.
- (iii) L'Associazione comunica ogni informazione rilevante al proprio Responsabile *safeguarding*.

### 6.2 Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari

- (i) L'Associazione, laddove non indetti dalla FSN/EPS di affiliazione, organizza corsi periodici di formazione rivolti a tutti i soggetti dell'Associazione che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva a contatto con i Tesserati, soprattutto se minori.
- (ii) Tutti i soggetti di cui al periodo precedente sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dall'Associazione ed ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FSN/EPS di affiliazione in materia di *safeguarding*, con l'obbligo di giustificare la loro eventuale assenza.
- (iii) Sono oggetto di formazione le seguenti materie: *safeguarding* in generale; diritti e doveri di atleti e istruttori; rapporti con gli atleti, in particolar modo se minorenni; *coaching*; segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica; alimentazione sportiva; *antidoping*; inclusione; disabilità.

### 6.3 Accesso e uso dei locali

- (i) L'accesso alla struttura dove si svolgono gli allenamenti/lezioni dei Tesserati minori è sempre garantito ai genitori o chi ne fa le veci, nel rispetto delle indicazioni dei Dirigenti e/o Insegnanti Tecnici.

- (ii) Durante le sessioni di allenamento/lezione è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli Atleti/Allievi dell'Associazione; sono garantiti spogliatoi distinti per genere, o, in alternativa, nel caso in cui ciò non sia logisticamente disponibile, vengono predisposti turni per usufruire dello spogliatoio secondo il genere.
- (iii) Gli Insegnanti Tecnici possono entrare negli spogliatoi dedicati agli Atleti/Allievi solo per motivi strettamente connessi alla pratica sportiva. Agli Insegnanti Tecnici viene riservato uno spogliatoio distinto o, in alternativa, nel caso in cui ciò non sia logisticamente disponibile, vengono predisposti turni per usufruire dello spogliatoio.
- (iv) Durante le sessioni di allenamento/lezione non è consentito l'accesso agli spogliatoi ad utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione ed istruzioni da parte di un Insegnante Tecnico o Dirigente dell'Associazione e comunque solo per l'eventuale assistenza a Tesserati minorenni o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
- (v) Non è consentito l'utilizzo di smartphone, foto/video camere o qualsiasi altro dispositivo di ripresa all'interno degli spogliatoi.
- (vi) Le misure di cui ai precedenti punti sono attuate anche in occasione di gare, seminari, stages e/o eventi sportivi organizzati dall'Associazione.

#### **6.4 Trasferte**

- (i) In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli Atleti/Allievi devono essere riservate camere, eventualmente in condivisione con Atleti/Allievi dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggiano gli Insegnanti Tecnici, i Dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'Atleta/Allievo e l'accompagnatore.
- (ii) Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli Atleti/Allievi 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.

- (iii) Durante le trasferte in cui partecipano Atleti/Allievi di diverso sesso, è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e gli accompagnatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze.
- (iv) Nel caso in cui la distribuzione delle stanze non possa avvenire come specificata nei precedenti punti, viene richiesta l'espressa autorizzazione dei genitori o di chi ne fa le veci oppure l'accompagnamento di persona da parte di questi ultimi.
- (v) Nel caso di trasferte con mezzi e/o volontari dell'Associazione, per i minorenni trasportati viene richiesta l'autorizzazione scritta dei genitori o di chi ne fa le veci.

### **6.5 Gestione delle attività sportive e degli allenamenti/lezioni**

- (i) Gli Insegnanti Tecnici, oltre che attenersi a quanto stabilito nel Codice di condotta dell'Associazione, devono in particolare:
  - a) informarsi preliminarmente in merito a specifiche esigenze e/o problematiche (anche di salute) degli Atleti/Allievi, al fine di gestire in modo adeguato la situazione;
  - b) comportarsi in modo consono al proprio ruolo, astenendosi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
  - c) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
  - d) intervenire immediatamente per contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione tra Atleti/Allievi nell'ambito delle attività sportive e/o degli allenamenti/lezioni a loro affidati;
  - e) evitare ogni contatto fisico non necessario con gli Atleti/Allievi, in particolare se minori; nel caso in cui fosse necessario correggere posture e/o tecniche intervenendo direttamente sulla persona, evitare di toccare le parti intime (es. genitali, seni, cosce, glutei);
  - f) comunicare e condividere con gli Atleti/Allievi, in particolare se minori, gli obiettivi sportivi, educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi;

- g) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con Atleti/Allievi, in particolare se minori, anche mediante *social network* e canali di comunicazione a distanza o di messaggistica rapida; nel caso in cui fosse necessario dare comunicazioni di servizio, utilizzare il gruppo Whatsapp dell'Associazione a ciò dedicato.
  - h) gestire la programmazione dell'attività sportiva e degli allenamenti/lezioni con gli Atleti/Allievi con competenza e professionalità nel rispetto dello sviluppo psicofisico di ogni Atleta/Allievo, tenendo in considerazione la sua età, condizione e preparazione fisica ed obiettivi sportivi/agonistici, seguendo le indicazioni della Direzione Tecnica;
  - i) trattare tutti in egual modo, ponendo la medesima attenzione e dedicando lo stesso tempo, rispetto e dignità sia ai più talentuosi che ai meno dotati;
  - j) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli Atleti/Allievi loro affidati;
  - k) sostenere i valori dello Sport, altresì educando al ripudio di sostanze e/o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive degli Atleti.
- (ii) Durante gli allenamenti/lezioni è consentito agli Insegnati Tecnici di fare riprese foto/video delle performance degli Atleti/Allievi a fini didattici (ad esempio, per feedback con l'Atleta/Allievo, video-analysis, studio ecc.) o di documentazione dell'attività svolta; non è peraltro ammessa la pubblicazione e/o diffusione di tali riprese, se non dietro espressa autorizzazione della persona ripresa (o suoi genitori o chi ne fa le veci, in caso di minorenni) e – congiuntamente – dell'Associazione.

### **6.6 Supporto psicologico e psico-terapeutico**

- (i) L'Associazione può organizzare, nei limiti delle proprie possibilità, incontri di gruppo con psicologi o psico-terapeuti per i Tesserati (siano essi Atleti/Allievi, lavoratori, collaboratori e volontari) che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva oppure adoperarsi per mettere a loro disposizione i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, anche in materia di disturbi alimentari negli sportivi, nel rispetto del principio di riservatezza, a spese dell'interessato.

## 6.7 Selezione degli operatori sportivi

- (i) Nella selezione dei candidati per le funzioni di operatori sportivi, al fine di garantire che essi siano idonei ad operare nell'ambito delle attività dell'Associazione ed in diretto contatto con i Tesserati, soprattutto se minori, l'organo direttivo dell'Associazione procede:
- a) alla verifica del possesso delle qualifiche e requisiti idonei per l'espletamento dell'incarico;
  - b) ad un colloquio preliminare con il candidato, avente ad oggetto anche le tematiche di *safeguarding*;
  - c) alla verifica, presso gli uffici della FSN/EPS di affiliazione, della sussistenza di precedenti disciplinari, a carico del candidato, nelle ipotesi previste dal presente codice e dalla normativa in materia di politiche di *safeguarding*;
  - d) all'acquisizione obbligatoria delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali del candidato.
- (ii) È causa ostativa alla conclusione oppure alla prosecuzione del rapporto di lavoro aver ricevuto:
- a) una condanna penale passata in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
  - b) una squalifica o inibizione sportiva definitiva complessivamente superiore ad un anno, da parte delle FSN/EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

- (iii) L'Associazione ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l'esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.

### **6.8 Inclusione**

- (i) L'Associazione favorisce pari diritti e opportunità tra i propri Tesserati indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.
- (ii) L'Associazione si impegna a favorire la partecipazione alla propria attività anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico, se necessario anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o corsi.
- (iii) L'Associazione si impegna a favorire la partecipazione di Atleti/Allievi con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, attraverso un programma che prevede l'integrazione con gli altri Atleti/Allievi.
- (iv) L'Associazione favorisce sessioni di dialogo e confronto sui temi dell'inclusività e della non discriminazione tra i Tesserati.
- (v) Ai Tesserati (o loro genitori, in caso di minorenni) viene fatto sottoscrivere un "Patto di corresponsabilità".

### **6.9 Comunicazione, relazioni istituzionali e mass media**

- (i) La comunicazione verso l'esterno, le relazioni istituzionali ed i rapporti con i mass media sono di stretta competenza del Presidente dell'Associazione o di suo delegato, a prescindere dai mezzi e/o canali utilizzati (es. web, social, comunicati e conferenze stampa, interviste, video, team meeting ecc.).
- (ii) Nella comunicazione deve essere utilizzato un linguaggio appropriato, evitando espressioni volgari, offensive e/o discriminatorie; non si deve mai travalicare il corretto esercizio di critica ed espressione del pensiero, astenendosi da commenti o considerazioni lesive della persona e della sua dignità, sia dirette che indirette, a prescindere che sia una comunicazione destinata ai Tesserati o verso l'esterno.

## **6.10 Reporting e monitoraggio**

- (i) Ogni sei mesi, gli Insegnanti Tecnici e tutti coloro che per qualunque ragione entrano in contatto con gli Atleti/Allievi in modo continuativo, devono presentare al Consiglio Direttivo ed al Responsabile *safeguarding* dell'Associazione una relazione sull'andamento dell'attività e sugli aspetti di *safeguarding*.
- (ii) Il Consiglio Direttivo, avvalendosi anche dell'ausilio del Responsabile *safeguarding*, effettua un monitoraggio periodico dell'efficacia delle misure preventive e di controllo del Modello, implementando, se necessario, le opportune azioni di miglioramento.
- (iii) L'Associazione redige annualmente una relazione sulle attività preventive e di controllo effettuate durante l'anno precedente, indicando l'attività di formazione svolta, il grado di partecipazione dei Tesserati, eventuali procedimenti di segnalazioni di abusi/violenze/discriminazioni iniziati e loro esito, sanzioni adottate, misure correttive, piani di azione adottati per risolvere criticità e piani programmatici.

## **6.11 Trattamento dei dati personali**

- (i) A tutti i Tesserati (o esercenti la potestà genitoriale, se minorenni), all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
- (ii) I dati personali raccolti devono essere gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione delle conservazione, integrità e riservatezza.
- (iii) In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

- (iv) L'Associazione, per i propri fini promozionali e fermo restando il preventivo consenso dell'interessato (o dei suo genitori, in caso di minorenni), può pubblicare sui propri canali di comunicazione foto/video ritraenti i Tesserati durante le attività sociali, purché ciò non rechi pregiudizio all'onore, decoro e reputazione del soggetto ritratto.
- (v) La documentazione (cartacea e/o digitale) raccolta dall'Associazione contenente dati personali deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.
- (vi) Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono rispettare le istruzioni a loro impartite dall'Associazione in qualità di titolare del trattamento dei dati.

## **7. RESPONSABILE PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING**

- 7.1 L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (cd. Responsabile per le politiche di *Safeguarding*, di seguito anche il "Responsabile *safeguarding*") allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, soprattutto di quelli minorenni, anche ai sensi dell'art. 33 comma 6 D. Lgs. 36/2021 e giusta delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255.
- 7.2 Il Responsabile *safeguarding* non deve aver conseguito condanne penali e, prima della formalizzazione della nomina, l'Associazione deve acquisire il certificato del casellario giudiziale ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 e del D.lgs. n. 39/2014.
- 7.3 Il Responsabile *safeguarding* non deve aver subito procedimenti disciplinari per abuso, violenza o discriminazione su atleti o altri lavoratori sportivi.
- 7.4 Il Responsabile *safeguarding*, esterno o interno che sia, è dotato di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione dell'Associazione.
- 7.5 Il Responsabile *safeguarding* deve avere esperienza e competenza del settore sportivo praticato dall'Associazione, garantendo la massima serietà e buon senso nell'adempimento dei propri compiti.

- 7.6 La nomina del Responsabile *safeguarding* è senza indugio pubblicata sulla homepage e profili *social* dell'Associazione o messa a disposizione presso la sede della medesima nonché comunicata al *Safeguarding Office* della FSN/EPS di affiliazione.
- 7.7 La nomina ha durata annuale, con possibilità di rinnovo.
- 7.8 Il Responsabile *safeguarding* ha l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e ai seminari informativi organizzati dalla FSN/EPS di affiliazione.
- 7.9 Il Responsabile *safeguarding*, favorendo la collaborazione dei Tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva dell'Associazione, ha il compito di:
- a) promuovere la corretta applicazione del Codice di condotta e del Modello;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
  - c) segnalare al *Safeguarding Office* della FSN/EPS di affiliazione eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  - d) garantire la riservatezza delle attività svolte in ragione del proprio ruolo;
  - e) formulare al Consiglio Direttivo dell'Associazione le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Associazione;
  - f) valutare annualmente l'adeguatezza Modello e del Codice di condotta, eventualmente implementando un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
  - g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FSN/EPS di affiliazione o dall'Associazione.
- 7.10 Al fine di svolgere il proprio ruolo, il Responsabile *safeguarding* può:
- (i) accedere alle strutture sportive in uso all'Associazione laddove lo ritenga necessario;
  - (ii) effettuare audizioni dei Dirigenti, Insegnanti Tecnici, Tesserati e di chiunque entri a contatto con gli Atleti/Allievi;
  - (iii) effettuare ispezioni senza preavviso.

## 8. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

8.1 La segnalazione di comportamenti in violazione del Codice di condotta e/o del Modello adottati dall'Associazione può essere effettuata:

- a) oralmente, al Responsabile *safeguarding* dell'Associazione;
- b) inoltrando una e-mail all'indirizzo fornito dal Responsabile *safeguarding* dell'Associazione;
- c) inoltrando una raccomandata all'indirizzo indicato dal Responsabile Safeguarding dell'Associazione.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza del minore.

8.2 Non sono ammesse segnalazioni anonime. La ASD garantisce la riservatezza e la tutela tutti coloro che effettuano in buona fede una segnalazione, tra cui:

- a) chi ha presentato una denuncia o una segnalazione;
- b) chi manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c) chi ha assistito o sostenuto un Tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d) chi ha reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- e) chi ha intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding* dell'Associazione.

8.3 La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

- a) segnalazione;
- b) registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile *safeguarding*;
- c) istruttoria della segnalazione;

d) chiusura dell'istruttoria e comunicazione delle risultanze all'Associazione e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

8.4 Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile *safeguarding* è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale, custodito garantendo le misure adeguate di sicurezza e riservatezza.

8.5 Laddove ne sussistano i presupposti, il Responsabile *safeguarding* deve anche comunicare la segnalazione al *Safeguarding Office* della FSN/ESP di affiliazione, nonché agli organi di giustizia sportiva.

8.6 Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto, il Responsabile *safeguarding* può sollecitare il Consiglio Direttivo dell'Associazione ad adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

9.1 Le violazioni al Codice di condotta, al Modello ed agli eventuali ulteriori Regolamenti emanati dall'Associazione o dalla FSN/ESP di appartenenza, possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico degli interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Codice e/o Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

9.2 Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal Consiglio Direttivo, sentito il parere del Responsabile *Safeguarding* dell'Associazione, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione:

- a) dolo o colpa della condotta inosservante;
- b) rilevanza e gravità degli obblighi violati;
- c) livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) responsabilità esclusiva o concorrente nel determinare la violazione;

e) professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

9.3 L'irrogazione delle sanzioni disciplinari è ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), immediatezza, proporzionalità ed equità.

9.4 Le sanzioni possono consistere in:

- (i) richiamo verbale per mancanze lievi;
- (ii) ammonizione scritta;
- (iii) multa fino a € 200,00;
- (iv) sospensione dall'incarico o dall'attività fino a 6 mesi, con allontanamento dalle strutture di allenamento e gara;
- (v) risoluzione del contratto in caso di collaboratore retribuito (in caso di collaboratore anche socio dell'Associazione, espulsione dello stesso);
- (vi) espulsione.

Oltre alla sanzione, è fatto salvo il diritto dell'Associazione di chiedere il risarcimento dei danni (moralì e materiali) subiti in conseguenza della violazione.

9.5 Resta inteso che i Tesserati soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'espulsione, a seconda della gravità delle infrazioni commesse, non hanno possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

9.6 Ove la prosecuzione dell'attività nel contesto dell'Associazione possa arrecare pregiudizio ai Tesserati, potrà disporsi la sospensione cautelare dalle attività sportive in attesa della definizione del procedimento endoassociativo.

9.7 Viene garantito il diritto di difesa dell'interessato, concedendo un termine di 20 giorni dal ricevimento della contestazione disciplinare, per presentare le proprie controdeduzioni e con facoltà di richiedere l'audizione personale.

9.8 Resta impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti della FSN/EPS di appartenenza da parte degli Organi competenti.

9.9 Nel caso di segnalazioni non veritiere, meramente strumentali e/o intenzionalmente dirette a ledere ingiustamente il soggetto segnalato, il responsabile – se Socio o

Tesserato dell'Associazione - verrà espulso dalla stessa, fatte salve le azioni penali e civili a suo carico.

9.10 Nel caso in cui l'interessato sia sottoposto anche a procedimento penale e/o disciplinare sportivo, il Consiglio Direttivo può sospendere il procedimento endoassociativo in attesa della pronuncia dell'Autorità competente. In tal caso, il Consiglio Direttivo, a seconda della gravità dei fatti contestati, può sospendere cautelamente l'interessato dall'incarico o dall'attività fino alla definizione del procedimento penale e/o disciplinare sportivo a suo carico.

Approvato dal Consiglio Direttivo il 19.08.2024

F.to Il Presidente

Av. Michele Pizzini