



# **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

**(art. 16 del D. Lgs. 39/2021)**

*Per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e  
discriminazioni e per la tutela dei minori*

Deliberato dal Consiglio Direttivo in data 16.06.2025

(I° aggiornamento)

# **INDICE**

<b>INTRODUZIONE</b> .....	5
<b>CAP. 1 – DESTINATARI</b> .....	7
Art. 1) Ambito di applicazione.....	7
<b>CAP. 2 – FINALITÀ</b> .....	8
Art. 2) Funzione del Modello.....	8
Art. 3) Diritti dei tesserati.....	8
Art. 4) Obiettivi delle misure di prevenzione.....	8
Art. 5) Contenuti del Modello e fattispecie rilevanti.....	9
<b>CAP. 3 - GESTIONE DEL RISCHIO</b> .....	12
Art. 6) Attività preliminari.....	12
Art. 7) Valutazione dei rischi.....	12
Art. 8) Mappatura e analisi del rischio.....	13
<b>CAP. 4 - MISURE DI PREVENZIONE</b> .....	18
Art. 9) Scopi delle misure preventive.....	18
Art. 10) Tutela di tesserati e atleti.....	18
Art. 11) Impegni della Società.....	18
Art. 12) Gestione degli spazi.....	19
Art. 13) Cartellonistica e regolamento.....	20
Art. 14) Video-sorveglianza.....	20
Art. 15) Contatti fisici.....	20
Art. 16) Gestione di viaggi, trasferte e pernottamenti.....	20
Art. 17) Selezione degli operatori sportivi.....	21
<b>CAP. 5 - MISURE DI CONTRASTO</b> .....	22
Art. 18) Segnalazione di fatti o comportamenti lesivi del Modello.....	22
Art. 19) Omissione della segnalazione e segnalazione manifestamente infondata.....	22

Art. 20) Prevenzione della vittimizzazione secondaria.....	23
Art. 21) Gestione della segnalazione e attività istruttoria.....	23
Art. 22) Relazione finale dell'attività istruttoria e memoria difensiva.....	24
Art. 23) Esiti dell'attività istruttoria e richieste al Consiglio Direttivo.....	25
Art. 24) Attività del Consiglio Direttivo.....	25
Art. 25) Sanzioni disciplinari.....	26
Art. 26) Ammonizione scritta.....	27
Art. 27) Multa.....	27
Art. 28) Sospensione dall'attività.....	27
Art. 29) Radiazione dall'attività.....	27
Art. 30) Sanzione per i soggetti esterni.....	28
Art. 31) Sospensione cautelare.....	28
Art. 32) Riammissione del soggetto sospeso.....	29
<b>CAP. 6 – RESPONSABILE.....</b>	<b>30</b>
Art. 33) Nomina.....	30
Art. 34) Funzioni.....	30
Art. 35) Responsabilità.....	31
Art. 36) Nomina.....	32
Art. 37) Dovere di riservatezza.....	32
<b>CAP. 7 - OBBLIGHI INFORMATIVI.....</b>	<b>34</b>
Art. 38) Obbligo generale.....	34
Art. 39) Obbligo nei confronti dei tesserati.....	34
Art. 40) Obbligo nei confronti di altri soggetti.....	35
Art. 41) Obblighi informativi nelle strutture e sul sito web.....	35
Art. 42) Aggiornamenti e rinnovi.....	35
Art. 43) Attività formative e informative.....	36
Art. 44) Obblighi ulteriori.....	36

<b>CAP. 8 - CODICE DI CONDOTTA</b> .....	37
Art. 45) Codice di Condotta.....	37
<b>CAP. 9 DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	38
Art. 46) Norme finali.....	38

## Introduzione

L'art. 16 del D. Lgs. 39/2021 e s.s. m. m. e i. i., rubricato *“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”*, ha previsto che le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite, sentito il parere del CONI, debbano redigere le *“linee guida per la predisposizione di 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”* prevista del D. Lgs. 198/2006 (*“Codice delle Pari Opportunità”*) o *“per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale”*.

La citata disposizione di legge ha stabilito, altresì, che le associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche debbano predisporre e adottare, entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui sopra, *“modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché codici di condotta ad esse conformi”*.

Con delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI è stato istituito l'Osservatorio Permanente per le Politiche di *Safeguarding* e sono stati emanati i *“Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione”*.

L'ASD Centrosport (di seguito *“Società”*), affiliata al Centro Sportivo Italiano (CSI) e iscritta al Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche, intende adempiere agli obblighi previsti dalla legge e dalla normativa sportiva, affinché i propri soci, tesserati, collaboratori e volontari possano svolgere l'attività in un ambiente sano, sicuro, inclusivo, che garantisca il pieno sviluppo della persona, prima ancora che dello sportivo.

La Società ha come oggetto sociale l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, con particolare riferimento all'esercizio, allo sviluppo e alla diffusione delle seguenti discipline: escursionismo, trekking, attività motoria, ciclismo, karate, nuoto, pattinaggio, sport su ghiaccio, tennistavolo, fitness gym. Ha, altresì, ad oggetto la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica nelle seguenti discipline: calcio, calcio a 5, pallavolo, pallacanestro, tennistavolo, nuoto, nonché la gestione di impianti sportivi e di strutture di rilevante interesse collettivo e sociale date in concessione da enti pubblici o privati.

Alla data di approvazione del presente aggiornamento al Modello sono presenti circa 2.100 tesserati, di cui circa 160 minorenni. Gli atleti sono complessivamente circa 1.470.

La Società è amministrata da un Consiglio Direttivo eletto, ogni quattro anni, dall'Assemblea dei soci e non possiede la personalità giuridica.

Il CSI ha definito le proprie *“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”* ed ha, altresì, emanato il *“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati”*.

Pertanto, con delibera del Consiglio Direttivo del 16.06.2025, sono stati approvati e adottati gli aggiornamenti al presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e l'allegato Codice di condotta (la cui prima versione era stata precedentemente approvata), a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

È stato, altresì, nominato il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (c.d. “Responsabile Safeguarding”), i cui riferimenti sono contenuti nell'Allegato A del presente Modello.

(1)

## **Destinatari**

### **Art. 1) Ambito di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano:

- a) Agli organi sociali e a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e/o controllo della Società (soggetti in posizione apicale), nonché a coloro che risultano sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi (soggetti sottoposti);
- b) A tutti i soggetti tesserati, a qualsiasi titolo, con la Società, sia maggiorenni che minorenni (ad es., atleti, istruttori, allenatori, dirigenti, ecc.);
- c) A tutti i soggetti non tesserati che, a vario titolo, partecipano, direttamente o indirettamente, alle attività della Società e/o frequentano gli impianti gestiti da quest'ultima (ad es., genitori di atleti tesserati, addetti alle pulizie, tesserati di altri enti sportivi, soci non tesserati, ecc.);
- d) A tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro, di collaborazione o di volontariato con la Società o che intrattengono rapporti giuridici di qualsiasi tipo con la Società medesima (ad es. consulenti, partners, fornitori, ecc.).

2. Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano in tutti gli impianti gestiti dalla Società e a tutte le attività da essa organizzate e gestite anche all'esterno degli stessi.

(2)

## **Finalità**

### **Art. 2) Funzione del Modello**

Il presente Modello disciplina gli 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 o orientamento sessuale.

### **Art. 3) Diritti dei tesserati**

1. Diritto fondamentale dei tesserati è, infatti, 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 D. Lgs. 198/2006, 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.

2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i diritti sopra indicati.

3. Fra gli obiettivi principali della Società vi è quello di far svolgere ai propri atleti svolgere l'attività fisica, individualmente o in gruppo, caratterizzata dalla presenza di regole, organizzazione, competizione e finalizzata alla prestazione in modo corretto e misurato alle capacità e condizioni di ciascuno che sia normodotato o con problemi fisici o con disabilità, al fine di promuovere la crescita e lo sviluppo sano. Tutti i tesserati hanno diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno e rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

### **Art. 4) Obiettivi delle misure di prevenzione**

1. La Società adotta tutte le misure necessarie per assicurare l'effettività dei diritti di cui all'art. 3 e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, allo scopo di favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

2. Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori, la Società deve informarli dei rispettivi diritti, deve favorire la diffusione delle proprie *Safeguarding Policy* e adottare misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti, nonché l'informazione di tutti gli utenti che, a vario titolo, frequentano gli impianti sportivi gestiti dalla Società.

3. L'effettività e l'efficacia delle *Safeguarding Policy* possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative della ASD Centrosport. Tante più persone sono coinvolte nel processo di organizzazione e gestione del rischio di condotte lesive, tanto più alta è la probabilità di individuare e prevenire potenziali violazioni e, dunque, più efficiente il sistema di prevenzione. Il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative è, dunque, essenziale per ridurre il rischio di comportamenti non conformi, implementando la diffusione della consapevolezza sulle politiche, le norme e i regolamenti adottati.

#### **Art. 5) Contenuti del Modello e fattispecie rilevanti**

1. Il presente documento costituisce, pertanto, l'insieme di principi e comportamenti a cui la Società e tutti i soggetti di cui all'art. 1 sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli utenti e tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità.

2. Il Modello prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, consumata in ogni forma, anche omissiva, 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.

3. In ossequio alle Linee Guida del CSI e ai Principi CONI in materia, il presente Modello mira a prevenire e contrastare le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;

- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

4. Nel dettaglio, si intendono:

- a) per “**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) per “**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) per “**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) per “**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) per “**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) per “**incuria**”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per “**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) per “**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) per “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale ed economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

(3)

## **Gestione del rischio**

### **Art. 6) Attività preliminari**

1. La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione del rischio di commissione di quelle condotte che le *Safeguarding Policy* mirano, per l'appunto, ad impedire.
2. Per “rischio” deve intendersi qualsiasi variabile o fattore che, nell’ambito dell’attività dell’ente, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi della normativa, ovvero la tutela contro abusi, violenze e discriminazioni.
3. Anche il Modello di prevenzione sportiva, così come il modello organizzativo *ex D. Lgs. 231/01*, deve infatti essere predisposto sulla base della preventiva mappatura e valutazione dei rischi, sia quelli comuni all’ordinamento sportivo sia quelli specifici del singolo ente, anche in considerazione del contesto all’interno del quale esso opera e dei fattori esterni ed interni che possono influenzarne l’attività.
4. È fondamentale, pertanto, declinare l’attività di predisposizione del Modello di prevenzione sportiva sulla base delle specifiche caratteristiche dell’ente e del settore di appartenenza, prendendo in considerazione anche la storia dell’organizzazione ed eventuali situazioni verificatesi in passato.

### **Art. 7) Valutazione dei rischi**

1. La valutazione dei rischi (c.d. “risk assesment”) si compone essenzialmente di tre sottofasi:
  - a) Il c.d. “risk mapping”, ovvero l’identificazione delle attività a rischio, degli ambiti di attività dell’ente in cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
  - b) La c.d. “risk analysis”, ossia l’analisi dei rischi mediante l’identificazione delle principali possibili modalità attuative dei comportamenti lesivi nell’ambito delle attività a rischio;
  - c) La c.d. “gap analysis”, consistente nell’individuazione delle eventuali lacune del sistema di controllo interno e nella conseguente individuazione delle azioni di miglioramento da implementare per soddisfare l’esigenza di prevenire e contrastare le condotte di abuso, violenza e discriminazione.

2. In altre parole, è necessario procedere con l'identificazione dei rischi potenziali, ovvero del contesto associativo e sportivo, per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi della normativa di riferimento.

3. Conseguentemente, occorre operare la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione delle fattispecie sopra elencate e il suo eventuale adeguamento, allo scopo di contrastare efficacemente e ridurre al minimo il rischio individuato.

4. In definitiva, l'obiettivo delle attività di "risk assesment" è di individuare e comprendere i rischi presenti in senso al contesto associativo e sportivo e valutare in che misura gli strumenti di controllo esistenti siano in grado di presidiare adeguatamente le attività a rischio, al fine di proporre gli interventi eventualmente necessari od opportuni per promuovere la costruzione di un modello di prevenzione sportiva coerente con le prescrizioni normative.

5. L'attività di "risk assesment" deve essere svolta con periodicità adeguata, in modo tale da rivedere l'assetto dei rischi e delle misure preventive in relazione ad eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo o all'introduzione di nuove disposizioni di legge a cui sia necessario adeguarsi.

6. Per la corretta identificazione dei rischi e delle conseguenti misure di controllo, è imprescindibile approfondire la conoscenza dell'organizzazione e dell'operatività dell'ente, esaminandone la struttura amministrativa, il contesto sportivo in cui opera, approfondendo i rischi connessi al livello agonistico delle discipline sportive praticate, acquisendo informazioni sulla storia della realtà sportiva, anche in relazione ad eventuali pregresse criticità inerenti a comportamenti lesivi passati.

### **Art. 8) Mappatura e analisi del rischio**

1. In primo luogo, l'analisi dell'attività associativa e della struttura organizzativa è stata effettuata mediante la raccolta di documenti e informazioni. In particolare, sono stati acquisiti e verificati lo statuto associativo e l'organigramma della Società.

2. In secondo luogo, l'analisi dell'attività sportiva e della struttura organizzativa è stata effettuata mediante colloqui con membri dell'Organo direttivo e sopralluoghi all'interno dell'impiantistica gestita dalla Società.

3. Attraverso le attività di cui ai commi precedenti, sono state reperite informazioni inerenti a: le attività sportive svolte (corsi, manifestazioni, gare, ecc.) e il target dei tesserati e dei soggetti che, a

vario titolo, collaborano con la Società; le modalità di gestione degli spazi in cui si svolge l'attività; le eventuali aree di rischio potenziale, con riferimento alla commissione dei fatti indicati nel capitolo precedente; le eventuali misure preventive già adottate; gli eventuali episodi accaduti in passato inerenti alla commissione di fatti che le *Safeguarding Policy* mirano a prevenire, nonché le modalità con cui sono stati gestiti.

**4.** In via preliminare, si osserva che, nell'ambito di tutte le attività organizzate dalla Società, sussiste il potenziale rischio di commissione di uno dei fatti indicati nell'art. 5 del presente Modello. Tuttavia, l'attività di "risk assesment" ha consentito di appurare che, in concreto, grazie alle dimensioni dell'ente e alla tipologia di contesto associativo, nonché alle misure preventive già esistenti alla data di approvazione del presente aggiornamento, il rischio reale è contenuto, anche se – ovviamente – non del tutto eliminato. Infatti, non sono stati rilevati episodi rilevanti passati.

**5.** In particolare, le potenziali "aree di rischio" legate principalmente alla gestione degli spazi chiusi, al rapporto fra tesserati e istruttori e a quello coi genitori degli atleti minorenni risultano limitate grazie agli strumenti di prevenzione già esistenti. Con riferimento alle fattispecie di cui all'art. 5, comma 3, sono state rilevate le seguenti situazioni specifiche di rischio:

**a)** Situazioni che configurano l'abuso psicologico:

- imprecare verso un tesserato, connotandolo come perdente e/o incapace per non aver portato a compimento l'attività di competenza o, nel caso di un atleta, per non avere giocato bene una partita o aver sbagliato uno o più gesti tecnici;
- umiliare un tesserato o farlo sentire inadeguato;
- prendersi gioco di un tesserato o incoraggiare altri tesserati a prendersene gioco;
- fare favoritismi tra tesserati appartenenti a un medesimo contesto (ad esempio all'interno del corso, favorendo alcuni atleti a discapito degli altri);
- minacciare o maltrattare verbalmente un tesserato;
- ignorare, escludere e/o non lodare sufficientemente un tesserato;
- criticare per l'aspetto fisico un tesserato;
- umiliare un tesserato a causa delle sue prestazioni;
- agire con comportamenti inappropriati e violenti nel contesto associativo, in panchina o sugli spalti (insulti, minacce o aggressioni).

**b)** Situazioni che configurano l'abuso fisico:

- colpire un tesserato perché disturba o disattende le indicazioni date (ad esempio colpire un atleta durante la sessione di un corso perché non ascolta le indicazioni dell'istruttore);

- obbligare un tesserato ammalato a svolgere comunque l'attività di competenza;
- imporre il gioco aggressivo di squadra e individuale, potenzialmente pericoloso per la salute dei tesserati;
- prescrivere / somministrare sostanze dopanti agli atleti.

**c) Situazioni che configurano la molestia sessuale:**

- fare commenti espliciti o volgari sul corpo di un tesserato;
- fare battute sessuali che mettano a disagio il tesserato;
- toccare, abbracciare o baciare un tesserato senza il consenso.

**d) Situazioni che configurano l'abuso sessuale:**

- fotografare tesserati atleti nudi nell'ambiente dello spogliatoio/sotto la doccia;
- fare apprezzamenti fisici inappropriati verso un tesserato;
- ricercare e creare un contatto fisico non necessario con un tesserato adducendo al benessere fisico dello stesso;
- un tesserato è oggetto di commenti erotici, osceni o di natura sessuale;
- intraprendere una relazione sessuale con un tesserato minorenni, o incapace di intendere o incosciente o non completamente cosciente (per uso volontario o involontario di alcool e/o droghe).

**e) Situazioni che configurano la negligenza:**

- mancata supervisione del tesserato (specie se minorenni), in occasione – a titolo esemplificativo – di trasferte, viaggi e pernottamenti;
- non intervenire in caso di evidenti segnali di disagio e malessere del tesserato (specie se minorenni), quali, a titolo esemplificativo, disturbi nell'alimentazione o cambiamenti comportamentali repentini;
- non fornire equipaggiamento/kit adeguato a svolgere l'attività in sicurezza.

**f) Situazioni che configurano l'incuria:**

- non prestare le corrette e necessarie cure mediche ai tesserati infortunati;
- non prestare il necessario supporto psicologico e/o emotivo al tesserato che lo richiede o che mostra segni di debolezza.

**g) Situazioni che configurano l'abuso di matrice religiosa:**

- isolare un tesserato a causa della propria fede religiosa o costringere un tesserato ad affrontare pregiudizi per la propria fede;
- costringere i tesserati a partecipare a pratiche religiose che non condividono;

- promettere ai tesserati successo professionale o altro beneficio in cambio della loro rinuncia a professare/praticare liberamente la propria fede religiosa ovvero della loro adesione ad una specifica fede religiosa; negare a un tesserato il diritto di indossare/ esporre simboli rappresentativi della propria fede religiosa (ad es. rosario al collo), purché non si tratti di simboli contrari al buon costume e fatte salve le specifiche regolamentazioni di gara;
- impedire a un tesserato di esultare per un successo (ad es. dopo un goal in partita) ringraziando manifestamente il proprio dio;
- negare a un tesserato il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei momenti liberi/di riposo da allenamenti (ad es. il momento della preghiera prima dei pasti in occasione di ritiri/trasferte);
- imporre trattamenti e/o prestazioni sanitarie contrarie alla fede religiosa praticata dal tesserato (ad es. assunzione di alimenti non consentiti).

**h) Situazioni che configurano bullismo e cyberbullismo:**

- *denigration*, offendere con soprannomi denigratori, parolacce e/o insulti;
- *body-shaming*, ovvero deridere qualcuno per l'aspetto fisico, attraverso insulti, derisioni, giochi di parole, allusioni anche per il tramite di social media;
- pubblicare online frasi o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo fisico (in caso di minorenni), mentale, psicologico, morale o sociale. Se la pubblicazione online riguarda materiale ritraente la vittima colpita da uno o più aggressori si parla di *happy slapping* o *cyberbashing*;
- *cyberstalking*, che rappresenta la versione online del reato di stalking e che mira a molestare, minacciare e perseguire l'altro, attraverso l'utilizzo di mezzi digitali di comunicazione;
- *exclusion*, che consiste nell'allontanamento intenzionale di un tesserato da un gruppo (anche online, ad esempio da una lista di amici, da una chat etc.);
- *flaming*, che avviene usualmente in rete e che mira a generare conflitti offendendo in pubblico la vittima con toni violenti e volgari;
- *harassment*, riguarda il compimento di molestie effettuate tramite canali di comunicazione con azioni, parole o comportamenti persistenti verso una singola persona, volti a causare disagio emotivo e psichico;
- *impersonation*, che riguarda l'assunzione dell'identità in rete di un'altra persona mirata a danneggiare la vittima e la sua reputazione, compiendo azioni lesive a suo nome e sottraendo informazioni riservate al network di amici della stessa;

- *outing and trickery*, consiste nella diffusione di informazioni ottenute dalla vittima in contesti intimi e molto personali. Pertanto, il cyberbullo potrebbe diffondere confidenze spontanee o immagini riservate della vittima su chat o sms. Talvolta, capita che il bullo convinca con l'inganno la vittima a condividere informazioni imbarazzanti per poi diffonderle ad altri utenti, oppure che minacci di farlo qualora la vittima non si dimostri pronta ad esaudire le sue richieste;
- *revenge porn*, che consiste nella pubblicazione o diffusione di immagini o video a contenuto sessualmente esplicito, senza il consenso della persona ivi rappresentata;
- *sexting*, che riguarda l'invio attraverso i mezzi informatici di materiale eroticamente esplicito, come immagini, video, fotografie, testi scritti, audio, in cui vengono esplicitate intenzioni sessuali, senza il consenso della persona ritratta o al fine di recare un danno alla vittima.

**i) Situazioni che configurano comportamenti discriminatori:**

- usare epiteti razzisti contro tesserati di colore o di altre etnie;
- negare ai tesserati (atleti e non) pari opportunità o trattamento rispetto ad altri tesserati, attraverso, ad esempio ma non solo, limitazioni di accesso agli impianti sportivi e preclusione di partecipazione ad attività sportive della Società;
- insulti e cori razzisti rivolti a tesserati di fede diversa;
- insulti o attacchi contro tesserati sulla base del loro orientamento sessuale;
- utilizzare epiteti o trattare un tesserato in maniera discriminatoria, sulla base di qualità fisiche o personali o di ogni altra condizione prevista dall'art. 3, comma 1.

**6.** In ogni caso, in virtù della suddetta mappatura e analisi del rischio e in ossequio agli scopi del presente Modello, ovvero la prevenzione e il contrasto di ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione in ambito sportivo, in seguito verranno delineate le misure preventive che dovranno essere attuate nelle strutture sportive gestite dalla Società.

(4)

## **Misure di prevenzione**

### **Art. 9) Scopi delle misure preventive**

1. Le misure di prevenzione individuate dal presente Modello sono adottate al precipuo scopo di garantire il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché l'inclusione e la valorizzazione delle diversità tra i tesserati. Tutti i praticanti, i tesserati e gli iscritti ai corsi organizzati dalla Società devono essere messi nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale, di divertirsi, di imparare la disciplina sportiva di riferimento e di migliorare.

2. Tutte le attività organizzate e gestite dalla Società devono essere ispirate dai principi contenuti nell'art. 1 dell'allegato Codice di Condotta, al quale si fa rinvio. Il predetto Codice prevede, altresì, i doveri e obblighi dei tesserati (art. 3), dei dirigenti sportivi e dei tecnici (art. 4), degli atleti (art. 5), nonché degli altri soggetti che, a vario titolo, partecipano alle attività organizzate dalla Società o frequentano gli impianti gestiti da quest'ultima (art. 6). Trattasi di norme di condotta che devono essere rispettate da tutti i soggetti di cui all'art. 1 del presente Modello, allo scopo di evitare il verificarsi delle fattispecie indicate negli artt. 5, comma 3, e 8, comma 5.

### **Art. 10) Tutela di tesserati e atleti**

1. Gli istruttori, i tecnici e tutti gli altri soggetti predisposti all'amministrazione della Società devono gestire e tutelare i tesserati nel rispetto dei loro diritti e del principio di uguaglianza. Ogni tesserato ha diritto ad avere parità di trattamento e di opportunità, a prescindere dalla propria condizione iniziale.

2. I rapporti fra atleti, istruttori, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale sui tesserati minorenni devono essere improntati al massimo rispetto e alla massima collaborazione, nel rispetto dell'interesse supremo dell'educazione e della crescita umana e sportiva dei minori stessi.

### **Art. 11) Impegni della Società**

La Società si impegna a:

- Informare eventuali medici sportivi e operatori sanitari, che collaborano con la Società, dell'obbligo di attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, la procedura di segnalazione prevista dal successivo capitolo, nel caso in cui riscontrassero sui tesserati i segni e gli indicatori di lesioni, violenze e abusi;
- Individuare professionisti di propria fiducia che garantiscano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati vittima di episodi di abusi, violenze e discriminazioni;
- Incentivare la frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento, da parte dei propri operatori sportivi, organizzati dall'Ente affiliante in materia di *Safeguarding*;
- Sensibilizzare la propria utenza sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, anche in collaborazione con apposite figure specialistiche.

### **Art. 12) Gestione degli spazi**

1. In tutte le strutture gestite dalla Società gli spazi devono essere organizzati e gestiti in modo da evitare o limitare al massimo la promiscuità e le aree appartate. Gli istruttori devono utilizzare uno spogliatoio separato da quello dei tesserati. I tesserati di genere maschile devono utilizzare uno spogliatoio diverso da quello delle tesserate di genere femminile. Le attività devono essere organizzate in modo da evitare o limitare il più possibile le sovrapposizioni fra i corsi e quindi l'utilizzo promiscuo degli spogliatoi.

2. All'interno degli spazi dedicati alle attività sportive deve essere consentito l'accesso dei soli soggetti che svolgono l'attività sportiva, degli istruttori e degli altri soggetti autorizzati. Fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 5, i minori possono essere accompagnati da un esercente la responsabilità genitoriale, o suo delegato, fino all'ingresso delle strutture gestite dalla Società dove li attende l'istruttore di riferimento che li accompagna negli spogliatoi o direttamente in palestra.

3. I tesserati non possono recarsi o sostare in aree riservate agli istruttori o al personale di servizio (ad es. magazzini, spogliatoi degli istruttori, ecc.). Durante lo svolgimento dell'attività il minore non autonomo che ha necessità di utilizzare i servizi igienici deve essere accompagnato da uno degli istruttori presenti, il quale non può entrare all'interno del servizio igienico utilizzato dal minore. In caso di necessità, deve contattare l'eventuale accompagnatore presente *in loco*.

4. Sono vietati gli allenamenti singoli, ovvero quelli svolti ad un solo tesserato da parte di un solo istruttore. Tale divieto può essere derogato solo in caso di specifiche esigenze, previa autorizzazione del Presidente della Società (o suo delegato) e, in caso di tesserato minorenni, dell'esercente la responsabilità genitoriale.

5. Durante lo svolgimento dei corsi è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai tesserati. Tuttavia, l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori è consentito solo per eventuale assistenza a tesserati fino a otto (8) anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

6. All'interno degli spogliatoi non è consentito effettuare foto, video o registrazioni di qualsiasi tipo. La Società si riserva di adottare provvedimenti più restrittivi in materia di utilizzo e possesso di dispositivi elettronici (ad es., telefoni cellulari).

7. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso agli eventuali locali ad uso 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 offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

### **Art. 13) Cartellonistica e regolamento**

Tutte le misure previste dall'articolo precedente articolo devono essere indicate in apposita cartellonistica presente all'interno dell'impianto e nel regolamento della struttura presente nella bacheca sociale e liberamente consultabile dall'utenza.

### **Art. 14) Video-sorveglianza**

Nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, è consigliata l'installazione di un sistema di video-sorveglianza nelle aree comuni.

### **Art. 15) Contatti fisici**

Gli istruttori devono limitare i contatti fisici a quelli strettamente necessari per l'insegnamento della disciplina. In ogni caso, non possono essere toccate le parti intime, la bocca, i seni (in caso di atlete di sesso femminile) e i glutei.

### **Art. 16) Gestione di viaggi, trasferte e pernottamenti**

In caso di viaggi, trasferte e pernottamenti organizzati dalla Società in occasione di eventi e/o manifestazioni sportive a cui partecipano propri tesserati, occorre seguire le seguenti disposizioni:

- È necessario acquisire l'autorizzazione scritta da parte degli esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati minorenni, attestante il consenso alla partecipazione dell'atleta alle condizioni indicate dalla Società;
- I viaggi devono essere organizzati utilizzando preferibilmente mezzi messi a disposizione dalla Società;
- Per quanto riguarda i pernottamenti, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori;
- Deve essere individuato almeno un soggetto responsabile della trasferta (ad es. un istruttore, un dirigente, ecc.);
- 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;
- In caso di dubbio sulla gestione di una situazione o di un episodio deve essere chiesto il parere del Responsabile di cui al capitolo 6.

### **Art. 17) Selezione degli operatori sportivi**

**1.** La Società, quando instaura un rapporto di lavoro, di volontariato sportivo o di semplice tesseramento con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori (ad es., istruttori, dirigenti accompagnatori, ecc.), deve richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti ai sensi della normativa vigente.

**2.** Nel caso in cui i rapporti di cui al comma 1 vengano prorogati senza soluzione di continuità, non occorre richiedere un nuovo certificato. Tale onere sussiste nel momento in cui venisse stipulato *ex novo* un successivo contratto o accordo con l'operatore interessato.

**3.** Tutti i lavoratori e i volontari sportivi che prestano attività anche in favore di altre associazioni o Società sportive, all'instaurazione del rapporto con la Società e ad ogni suo rinnovo, devono rilasciare un'autocertificazione con cui dichiarano, sotto propria responsabilità, di non aver subito sanzioni per comportamenti lesivi delle *Safeguarding Policy* di altre associazioni o società sportive. Diversamente, essi sono tenuti a dichiarare i loro precedenti in materia.

(5)

## **Misure di contrasto**

### **Art. 18) Segnalazione di fatti o comportamenti lesivi del Modello**

1. In caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel presente Modello e/o di presunti comportamenti lesivi rientranti nelle fattispecie indicate all'art. 5, commessi da parte di uno dei soggetti indicati dall'art. 1, chiunque ne venga a conoscenza deve tempestivamente effettuare la segnalazione al Responsabile di cui al capitolo 6, secondo le seguenti modalità (alternative fra loro):

- Invio di posta elettronica certificata all'indirizzo del Responsabile;
- Invio di posta elettronica ordinaria all'indirizzo del Responsabile;
- Invio di lettera postale o raccomandata al domicilio dichiarato dal Responsabile;
- Compilazione del modulo di segnalazione inviato a tutti i destinatari di cui all'art. 1 e reperibile sul sito web della Società, ove presente, o presso la segreteria della Società e successivo invio tramite PEC o PEO ai relativi indirizzi del Responsabile oppure in cartaceo tramite lettera postale o raccomandata al domicilio dichiarato dal Responsabile medesimo;
- Colloquio con il Responsabile, di persona o da remoto, richiesto tramite i canali di comunicazione precedenti. Il colloquio deve essere verbalizzato a cura del Responsabile medesimo.

2. La segnalazione effettuata con modalità diverse da quelle precedentemente previste non viene presa in considerazione.

3. In allegato al presente Modello è presente la scheda contenente tutti i contatti del Responsabile in carica (**Allegato A: Contatti del Responsabile Safeguarding**).

### **Art. 19) Omissione della segnalazione e segnalazione manifestamente infondata**

1. L'omissione della segnalazione da parte di uno dei soggetti interni alla Società, venuti a conoscenza di un comportamento o di un fatto lesivo del presente Modello, costituisce di per sé una violazione del Modello medesimo e, come tale, passibile di sanzione disciplinare.

2. Costituisce, altresì, violazione sanzionabile del Modello la presentazione di una segnalazione manifestamente infondata o effettuata in mala fede.

## **Art. 20) Prevenzione della vittimizzazione secondaria**

La Società e il Responsabile devono garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia 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 in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *Safeguarding*.

## **Art. 21) Gestione della segnalazione e attività istruttoria**

1. Una volta ricevuta la segnalazione in una delle modalità previste dal presente Modello, il Responsabile deve verificarne la fondatezza attraverso una sommaria attività istruttoria, che può consistere in:

- audizione del soggetto segnalante;
- audizione del soggetto segnalato;
- audizione di eventuali testimoni;
- acquisizione di prove documentali, audio, video, foto;
- acquisizione di un eventuale memoria difensiva scritta del segnalato, che il Responsabile può invitare a produrre;
- ogni altra attività che il Responsabile ritiene necessaria al fine di verificare quanto esposto nella segnalazione.

2. L'audizione di soggetto minorenne deve avvenire con il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale, manifestato per iscritto. L'audizione di soggetto minore degli anni quattordici (14) deve avvenire in presenza dell'esercente la responsabilità genitoriale.

3. Nel caso in cui il fatto segnalato configuri astrattamente un'ipotesi di reato, il Responsabile deve informare la persona offesa della possibilità di presentare atto di denuncia-querela all'Autorità Giudiziaria e di costituirsi parte civile nell'eventuale procedimento penale ai fini della richiesta di risarcimento del danno. Nel caso in cui i Regolamenti *Safeguarding* dell'Ente affiliante prevedano l'obbligo, in capo ai tesserati, di segnalare i fatti rilevanti in materia ai relativi Uffici/Commissioni, il Responsabile deve informare il soggetto segnalante di tale dovere.

4. Di ogni audizione deve essere redatto un verbale, a cura del Responsabile, contenente le dichiarazioni rese dall'interessato. Il verbale deve, altresì, contenere la data dell'audizione, nonché i

dati per l'identificazione del soggetto audito. Prima di procedere con l'audizione, il Responsabile deve identificare la persona interessata tramite un documento d'identità, i cui estremi vengono riportati nel verbale. Al termine dell'audizione, il verbale deve essere riletto e sottoscritto sia dal Responsabile che dalla persona sentita.

5. L'audizione può avvenire di persona, tramite collegamento da remoto o anche telefonicamente. Negli ultimi due casi, il soggetto audito deve preventivamente inviare al Responsabile copia del proprio documento d'identità ai fini dell'identificazione e, al termine dell'audizione, gli deve essere inviata copia del verbale per la sottoscrizione. Successivamente, l'interessato dovrà restituire al Responsabile la copia sottoscritta del verbale anche tramite mail o chat.

6. Nel caso in cui un soggetto tesserato si rifiuti di sottoporsi all'audizione, renda false dichiarazioni o ometta consapevolmente di riferire fatti di cui è a conoscenza, il Responsabile deve segnalarlo alle autorità federali per le valutazioni di loro competenza. Inoltre, tale condotta costituisce illecito disciplinare punibile ai sensi di quanto previsto dal presente Modello. Di tali conseguenze deve essere dato preventivo avviso al soggetto interessato, a cura del Responsabile.

7. L'attività istruttoria deve concludersi entro sessanta (60) giorni da quello in cui è pervenuta la segnalazione. Dal 20 dicembre al 10 gennaio e dal 20 luglio al 20 agosto di ogni anno detto termine è sospeso.

## **Art. 22) Relazione finale dell'attività istruttoria e memoria difensiva**

1. Entro i dieci (10) giorni successivi dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, il Responsabile deve inviare, via pec, al Consiglio Direttivo della Società, una relazione finale contenente:

- l'oggetto della segnalazione;
- l'indicazione dei soggetti coinvolti;
- l'attività istruttoria espletata;
- l'esito dell'attività;
- la richiesta di archiviazione o di applicazione della sanzione disciplinare.

2. La relazione deve essere inviata contestualmente anche al soggetto segnalato, anche a cura del Consiglio Direttivo, il quale può presentare una memoria difensiva scritta da inviare al Consiglio Direttivo stesso e, per conoscenza, al Responsabile, entro dieci (10) giorni dal ricevimento della relazione.

### **Art. 23) Esiti dell'attività istruttoria e richieste al Consiglio Direttivo**

1. L'esito dell'attività può consistere, alternativamente, in:

- a) Manifesta infondatezza della segnalazione;
- b) Mancanza, insufficienza o contraddittorietà della prova in ordine alla fondatezza della segnalazione;
- c) Accertamento della violazione del Modello.

2. In base all'esito dell'attività, il Responsabile deve effettuare una richiesta al Consiglio Direttivo:

- nei casi previsti dal comma 1, lett. a) e b), il Responsabile deve richiedere al C.D. l'archiviazione del procedimento;
- nel caso previsto dal comma 1, lett. c), il Responsabile deve richiedere al C.D. l'applicazione della sanzione disciplinare che ritiene congrua alla gravità del fatto.

3. Se lo ritiene opportuno può, inoltre, richiedere l'esperimento di un tentativo di conciliazione fra le parti interessate, dinanzi al C.D., e in sua presenza quale mediatore del conflitto.

### **Art. 24) Attività del Consiglio Direttivo**

1. Entro quindici (15) giorni dal ricevimento della relazione da parte del Responsabile, il C.D. deve riunirsi per deliberare in merito alle richieste ivi formulate. Se depositata, il C.D. deve esaminare altresì la memoria difensiva del soggetto segnalato. Alla riunione può essere invitato a partecipare il Responsabile. Se quest'ultimo ne fa espressa richiesta nella relazione finale, il Responsabile deve essere obbligatoriamente invitato a presenziare. Se presente, il Responsabile deve essere sentito in merito all'attività espletata. Il C.D. può chiedere al Responsabile i chiarimenti che ritiene opportuni. Della predetta riunione deve essere redatto un verbale riassuntivo a cura di uno dei consiglieri, sottoscritto da tutti i presenti.

2. Se il C.D. accoglie la richiesta di esperimento del tentativo di conciliazione fra le parti, deve convocarle alla riunione appositamente fissata, unitamente al Responsabile. L'esito positivo del tentativo di conciliazione o, comunque, il ravvedimento del responsabile della violazione comportano la riduzione della sanzione applicabile. All'esito della conciliazione le parti interessate vengono congedate e il Responsabile propone al C.D. l'applicazione della sanzione eventualmente già ridotta.

3. Il Consiglio Direttivo deve votare in merito all'accoglimento delle richieste del Responsabile. Nel caso in cui la maggioranza dei consiglieri presenti voti per l'accoglimento della richiesta del Responsabile, la relativa delibera deve contenere l'esito del procedimento, ovvero:

- a) Archiviazione per manifesta infondatezza della sanzione;
- b) Archiviazione per mancanza, insufficienza o contraddittorietà della prova in ordine alla fondatezza della segnalazione;
- c) Accertamento della violazione del Modello.

4. Nel caso previsto dalla lett. c) del comma precedente, la delibera deve contenere anche la sanzione disciplinare applicata.

5. In caso di accoglimento della richiesta del Responsabile, la motivazione della delibera è sufficiente che si riporti alla relazione finale del Responsabile medesimo.

6. Nell'ipotesi in cui la maggioranza dei consiglieri presenti esprima voto contrario alla richiesta del Responsabile, ne deve essere riportata a verbale la motivazione esplicita. In tal caso, il C.D. può adottare una pronuncia diversa rispetto a quella richiesta dal Responsabile.

7. La delibera, qualunque sia l'esito, deve essere comunicata al segnalante, alla persona offesa e al segnalato con modalità idonee a provarne l'avvenuta ricezione. Deve, altresì, essere comunicata al Responsabile, unitamente al verbale, anche se presente.

8. La delibera del C.D. è immediatamente esecutiva.

9. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi (120) giorni dalla ricezione della segnalazione. Tutti gli atti del procedimento devono essere conservati e successivamente archiviati dalla Società. Una copia degli stessi deve essere conservata dal Responsabile.

### **Art. 25) Sanzioni disciplinari**

1. La sanzione disciplinare richiesta dal Responsabile e applicata dal C.D. deve essere basata sulla gravità della violazione, desunta:

- dalla natura, dalla specie, dai mezzi, dall'oggetto, dal tempo, dal luogo e da ogni altra modalità della condotta;
- dalla gravità del danno o del pericolo cagionato alla persona offesa;
- dall'intensità del dolo o dal grado della colpa.

2. Occorre tener conto, altresì, di eventuali precedenti sanzioni comminate al medesimo soggetto, nonché dell'esito dell'eventuale tentativo di conciliazione.

3. Le sanzioni irrogabili, sulla base della gravità della violazione, sono le seguenti:

- a) Ammonizione scritta da parte del C.D.;

- b) Multa, applicabile solamente ai soggetti che percepiscono una retribuzione o un rimborso forfettario da parte della Società;
- c) Sospensione dell'attività e dall'eventuale retribuzione o rimborso percepito;
- d) Radiazione.

4. In tema di procedimento e sanzioni disciplinari, sono, in ogni caso, fatte salve le disposizioni dei CCNL o Accordi Collettivi applicati dalla Società. In caso di contrasto fra le disposizioni del presente Modello e di quelle del CCNL o Accordo Collettivo di riferimento, si applicano gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 26) Ammonizione scritta**

L'ammonizione scritta viene inviata al soggetto sanzionato con modalità idonee a provarne l'avvenuta ricezione. In alternativa, può essere consegnata all'interessato da un soggetto appositamente delegato dal C.D. In quest'ultimo caso, il destinatario della sanzione deve firmare per ricevuta la copia dell'ammonizione, che resta agli atti della Società, con indicazione altresì della data di consegna.

#### **Art. 27) Multa**

La multa viene applicata trattenendo una parte della retribuzione o del rimborso da erogare al soggetto sanzionato. Tale sanzione può essere erogata in misura fissa, da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 2.000,00, oppure in una percentuale dal 20% al 50% della retribuzione o del rimborso mensile, applicabile da uno (1) a tre (3) mensilità.

#### **Art. 28) Sospensione dall'attività**

La sospensione dall'attività comporta automaticamente la sospensione, per la medesima durata, dell'eventuale retribuzione o del rimborso da erogare al soggetto sanzionato. La sospensione può essere disposta per un minimo di due (2) settimane ad un massimo di tre (3) mesi.

#### **Art. 29) Radiazione dall'attività**

1. La radiazione comporta il divieto, da parte del soggetto sanzionato, di partecipare a qualsiasi attività sportiva organizzata dalla Società, nonché il divieto di frequentare le strutture sportive gestite dalla Società medesima. La radiazione comporta, altresì, la cessazione del tesseramento, la revoca

della qualifica di socio, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale o l'interruzione immediata del rapporto di volontariato.

### **Art. 30) Sanzione per i soggetti esterni**

Per i soggetti esterni alla Società (ad es. genitori di atleti tesserati), la sanzione irrogabile è costituita dal divieto, temporaneo o definitivo, di frequentare gli impianti sportivi gestiti dalla Società medesima e di partecipare alle attività sportive organizzate dalla stessa. Il divieto temporaneo va da un minimo di due (2) settimane ad un massimo di tre (3) mesi.

### **Art. 31) Sospensione cautelare**

1. Nel caso in cui venga segnalata una violazione del Modello che, per le sue caratteristiche, comporta urgenti esigenze di tutela della persona offesa o della Società, il Responsabile può decretare la sospensione cautelare con effetto immediato del soggetto segnalato.

2. Dalla segnalazione devono risultare gravi, precisi e concordanti indizi di responsabilità in capo al soggetto segnalato.

3. Il decreto di sospensione deve essere comunicato all'interessato, a cura della Società, nel più breve tempo possibile, con modalità idonee ad attestarne l'avvenuta ricezione. Tale provvedimento comporta la sospensione immediata da ogni tipo di attività svolta in favore della Società, nonché il divieto di frequentare gli impianti sportivi gestiti dalla stessa e di partecipare alle attività sportive organizzate dalla Società. Dell'avvenuta sospensione deve essere, altresì, dato avviso alla persona offesa e al responsabile della struttura interessata.

4. Entro sette (7) giorni dalla comunicazione del provvedimento di sospensione, il soggetto sospeso può presentare una memoria difensiva scritta da inviare al C.D. e, per conoscenza, al Responsabile.

5. Entro dieci (10) giorni dall'emissione del decreto di sospensione, il C.D. deve riunirsi per deliberare sulla ratifica del provvedimento cautelare. Se ratifica il decreto, la sospensione permane sino all'adozione del provvedimento definitivo, salvo che venga adottato, da parte del C.D., un provvedimento di revoca del medesimo, basato su fondati elementi sopravvenuti. La revoca può essere chiesta anche dal Responsabile. Il provvedimento di revoca deve essere comunicato al soggetto sospeso, alla persona offesa, al Responsabile e al responsabile della struttura interessata.

6. Se il decreto di sospensione non viene ratificato dal C.D., per comprovate ragioni che devono essere esplicitamente indicate nella delibera, il soggetto sospeso è riammesso all'attività sportiva. La

delibera di mancata ratifica deve essere comunicata al soggetto sospeso, alla persona offesa, al Responsabile e al responsabile della struttura interessata. In ogni caso, il procedimento disciplinare prosegue il suo corso.

7. La sospensione cautelare può comportare, a discrezione del C.D., la sospensione dell'eventuale retribuzione percepita dal soggetto sospeso.

8. Il periodo di sospensione cautelare viene considerato quale presofferto in sede di applicazione dell'eventuale sanzione della sospensione di cui all'art. 28 o del divieto di cui all'art. 30 del presente Modello.

### **Art. 32) Riammissione del soggetto sospeso**

1. Il soggetto a cui è stata applicata la sanzione prevista dall'art. 28 o la sospensione cautelare ratificata, per essere riammesso all'attività al termine del periodo di sospensione, deve attendere la comunicazione ufficiale del C.D. che attesta il decorso del periodo di sospensione e lo autorizza a riprendere l'attività medesima, indicando altresì la data della ripresa.

2. Inoltre, l'interessato deve sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta di aver effettuato una rivisitazione critica dell'episodio per cui è stato sanzionato, di aver compreso il disvalore del fatto compiuto e di impegnarsi, d'ora in avanti, a rispettare scrupolosamente le prescrizioni del presente Modello.

(6)

## **Responsabile**

### **Art. 33) Nomina**

1. Al fine di adempiere a quanto previsto dalla delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI e dalle Linee Guida dell'Ente affiliante, la Società nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché per la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, D. Lgs. 36/2021 e s. m. i. (c.d. "Responsabile Safeguarding").
2. La nomina del Responsabile deve essere comunicata all'Ente affiliante e deve essere pubblicata sul sito web della Società, ove presente, unitamente ai contatti del Responsabile medesimo, previsti dall'Allegato A.

### **Art. 34) Funzioni**

1. Il Responsabile esercita le seguenti funzioni:

- Verifica il rispetto delle misure di prevenzione previste dal presente Modello, nelle modalità che ritiene più opportune, anche tramite audizioni e ispezioni senza preavviso;
- Propone iniziative volte al potenziamento e/o alla maggior diffusione delle *Safeguarding Policy* dell'ente, nonché modifiche alle disposizioni del Modello e del Codice di Condotta che ritiene necessarie e/o migliorative;
- Cura la formazione in materia di *safeguarding* dei soggetti interni alla Società;
- Tiene i rapporti con l'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante;
- È a disposizione dei soggetti che operano per la Società e può essere contattato in caso di richiesta di chiarimenti o di dubbi sulla gestione di una situazione rilevante in materia di *Safeguarding Policy*;
- Svolge le funzioni che gli sono attribuite dal Capitolo 4 in materia di contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni (riceve le segnalazioni, svolge l'attività istruttoria, propone al C.D. l'applicazione di eventuali sanzioni, tenta la conciliazione fra le parti, dispone la sospensione cautelare).

2. Al Responsabile deve sempre essere garantito l'accesso alle strutture gestite dalla Società e alle informazioni richieste. Il mancato riscontro alle richieste del Responsabile costituisce una violazione del presente Modello e, come tale, passibile di sanzione.

3. Il Responsabile, qualora lo ritenesse opportuno, può inviare comunicazioni all'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante inerenti situazioni rilevanti in materia di abusi, violenze e discriminazioni.
4. All'esito di un procedimento disciplinare interno scaturito da una segnalazione avente ad oggetto una violazione delle *Safeguarding Policy*, conclusosi con un esito diverso dall'archiviazione o dall'applicazione della sanzione dell'ammonizione scritta, il Responsabile deve inviare all'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante, per le valutazioni di propria competenza, il resoconto di tutta l'attività svolta, con l'esito del procedimento, compatibilmente con quanto previsto dalle Linee Guida e dal Regolamento dell'Ente affiliante medesimo. In caso di particolare gravità del contenuto oggetto della segnalazione, il Responsabile può, a sua discrezione, inviare immediatamente copia della stessa all'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante.
5. Il Responsabile deve mantenere un registro dettagliato di tutte le attività di formazione, segnalazioni ricevute e le eventuali azioni intraprese, al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo anche di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci. Tutte le attività devono essere verbalizzate.
6. Il Responsabile non può instaurare d'ufficio un procedimento interno per l'accertamento di una violazione delle *Safeguarding Policy*, per il quale è sempre necessaria la segnalazione di cui all'art. 18.

### **Art. 35) Responsabilità**

1. Il Responsabile è soggetto solamente alle regole che disciplinano la sua attività e non può ricevere interferenze da parte di altri soggetti. Egli riveste il ruolo di garante dell'etica sportiva ed ha l'obiettivo di guidare il mondo sportivo verso prospettive in cui l'integrità, il rispetto, la non violenza e l'inclusione ne costituiscano i valori fondanti e irrinunciabili.
2. Il Responsabile, infatti, ha il compito di intervenire in tutte quelle situazioni in cui vengano meno i principi di lealtà, probità e correttezza che dovrebbero sempre caratterizzare l'ambiente sportivo. Ha la responsabilità di svolgere le proprie funzioni con disciplina e impegno, allo scopo di rendere effettivi i principi di tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i soggetti che partecipano alle attività sportive organizzate dalla Società.
3. Nello svolgimento della sua attività, il Responsabile deve operare con diligenza, prudenza e perizia, oltre che con terzietà, obiettività e buona fede, nel rispetto delle disposizioni che disciplinano le sue funzioni.

### **Art. 36) Nomina**

1. Il Responsabile viene nominato dal C.D. fra i soggetti dotati di competenza, autonomia e indipendenza, anche rispetto all'organizzazione sociale, nonché degli ulteriori ed eventuali requisiti richiesti dall'Ente affiliante.

2. La competenza richiesta concerne la conoscenza generale del contesto sportivo, l'ambito giuridico e procedimentale, la capacità di ascolto empatico, la ponderazione delle esigenze di tutela della persona offesa con i diritti di difesa del soggetto segnalato.

3. Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni;
- cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE;
- godimento dei diritti civili e politici;
- assenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D.Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile;
- possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori.

4. Il mandato del Responsabile dura quattro anni ed è rinnovabile.

5. Nel caso in cui il mandato non venga rinnovato, il nuovo Responsabile deve essere individuato prima della scadenza e deve subentrare dal giorno immediatamente successivo, in modo che non vi siano periodi di *vacatio*.

6. Il Responsabile può rimettere il mandato, con preavviso di giorni trenta (30), inviando una comunicazione formale al C.D.

7. La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato del C.D., il quale ne informa tempestivamente l'Ente affiliante. Entro trenta (30) giorni dalla revoca, il C.D. deve provvedere alla sostituzione del Responsabile.

8. Il ruolo di Responsabile può essere ricoperto sia a titolo gratuito che a titolo oneroso.

### **Art. 37) Doveri di riservatezza**

1. Il Responsabile è tenuto all'obbligo di riservatezza in merito agli atti, ai fatti e ai soggetti coinvolti nel procedimento, sin dal momento della presa in carico della segnalazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ovvero ai membri del C.D., fatte salve deroghe espresse previste dal presente Modello.
2. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
3. Il dovere di riservatezza si estende anche ai membri del C.D., nonché alle persone eventualmente sentite dal Responsabile nella fase istruttoria, che devono essere avvisate da quest'ultimo del predetto obbligo.
4. La violazione del dovere di riservatezza costituisce illecito disciplinare punibile ai sensi di quanto previsto dal presente Modello.

(7)

## **Obblighi informativi**

### **Art. 38) Obbligo generale**

La Società ha l'obbligo di informare tutti i tesserati, nonché tutti i soggetti che, anche se non tesserati, partecipano, a vario titolo, direttamente o indirettamente, alle attività associative e/o sportive, dell'esistenza del presente Modello, del Codice di Condotta e del loro carattere vincolante e cogente, nonché dell'esistenza e del ruolo del Responsabile Safeguarding.

### **Art. 39) Obbligo nei confronti dei tesserati**

1. All'atto del primo tesseramento o della prima iscrizione ad un corso o manifestazione sportiva organizzata dalla Società, quest'ultima deve informare il nuovo tesserato e, se minorenni, anche l'esercente la responsabilità genitoriale, dell'esistenza del presente Modello, del Codice e del Responsabile. Pertanto, una copia dei Modello e Codice deve essere inviata via mail al nuovo tesserato o, se minorenni, all'esercente la potestà genitoriale, unitamente ai contatti del Responsabile e al modulo di segnalazione.

2. Il nuovo tesserato o, se minorenni, l'esercente la responsabilità genitoriale, deve attestare di:

- essere stato informato in merito all'esistenza di Modello e Codice, nonché dell'esistenza e del ruolo del Responsabile;
- di aver ricevuto via mail una copia dei documenti di cui al comma precedente;
- di impegnarsi a rispettarlo e a farlo osservare;
- di essere a conoscenza che la violazione di una o più delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice e/o la commissione di una delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione ivi indicate comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

3. La suddetta attestazione – cartacea o digitale – deve essere conservata agli atti.

4. I tesserati devono, altresì, essere informati della possibilità di effettuare una segnalazione anche direttamente all'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante, qualora i Regolamenti di quest'ultimi lo prevedano. Tale segnalazione non è alternativa, bensì aggiuntiva, rispetto a quella effettuata al Responsabile interno.

#### **Art. 40) Obbligo nei confronti di altri soggetti**

1. L'adempimento di cui al comma precedente deve essere effettuato anche nei confronti:

- Dei soggetti che, a vario titolo, instaurano rapporti di lavoro o di collaborazione con la Società, che comportano la frequentazione degli impianti sportivi gestiti dalla stessa e/o la partecipazione alle attività sportive della Società stessa;
- Dei soggetti che instaurano con la Società rapporti di lavoro sportivo o di volontariato ai sensi della normativa vigente.

2. Per quanto riguarda i lavoratori, sportivi e non, i collaboratori e i volontari, l'attestazione di cui al comma precedente deve essere inserita o allegata al contratto o al conferimento dell'incarico.

#### **Art. 41) Obblighi informativi nelle strutture e sul sito web**

1. All'interno degli impianti sportivi gestiti dalla Società deve essere presente in una bacheca apposita cartellonistica che avvisa tutti i frequentatori che, in quel sito sportivo, vigono, per tutti, le disposizioni previste dal presente Modello. Inoltre, una copia di quest'ultimo deve essere presente presso la bacheca sociale di modo che possa essere visionata dagli utenti.

2. Una copia, in formato digitale, del Modello, del Codice, dei contatti del Responsabile e del modulo di segnalazione deve essere pubblicata in un'apposita sezione del sito web ufficiale della Società, ove presente.

3. La comunicazione in merito all'adozione delle *Safeguarding Policy* e alla nomina del Responsabile deve altresì essere effettuata tramite i profili social ufficiali della Società.

#### **Art. 42) Aggiornamenti e rinnovi**

1. Le eventuali modifiche apportate al presente Modello devono essere tempestivamente comunicate a tutti i soggetti di cui agli artt. 39 e 40, ai quali deve essere inviata, inoltre, la versione aggiornata del Modello. Quest'ultima deve anche essere tempestivamente pubblicata sul sito web della Società, ove presente, e fissata nella bacheca di cui all'art. 41.

2. Non è necessario rinnovare l'attestazione di cui all'art. 39 ad ogni rinnovo, senza soluzione di continuità, di tesseramento, di iscrizione a corsi e/o manifestazioni sportive, di contratti, di collaborazioni, di incarichi di qualsiasi genere con la Società.

### **Art. 43) Attività formative e informative**

La Società deve incentivare la partecipazione dei propri tesserati e operatori agli incontri formativi organizzati in materia dall'Ente affiliante e deve, altresì, adottare tutte le iniziative informative e divulgative delle proprie *Safeguarding Policy* che ritiene opportune, coinvolgendo anche il Responsabile *Safeguarding*.

### **Art. 44) Obblighi ulteriori**

1. La Società mette in campo tutte le iniziative che ritiene opportune per il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione, nonché al monitoraggio periodico dei risultati.

2. La Società adotta ogni ulteriore misura utile per:

- La diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- La diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- La diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- Fornire un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- La diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *Safeguarding* adottata dall'Ente affiliante.

3. La Società si adopera, in ogni caso, per:

- La creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- La rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- La prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione;
- La rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva praticata.

(8)

## **Codice di Condotta**

### **Art. 45) Codice di Condotta**

1. La Società, nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici enunciati nel Codice di Condotta allegato al presente Modello (**Allegato B: Codice di Condotta**).
2. I principi e le regole di comportamento ivi contenute devono ispirare, altresì, il comportamento di tutti i tesserati e di tutti i soggetti che frequentano gli impianti gestiti dalla Società e partecipano alle attività sportive organizzate e gestite da quest'ultima.

(9)

## **Disposizioni finali**

### **Art. 46) Norme finali**

1. Eventuali proposte di modifiche al presente documento, effettuate anche dal Responsabile Safeguarding, dovranno essere sottoposte ed approvate dal C.D. della Società.
2. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dalle norme di legge in materia, a quelle dell'Ente affiliante in materia di *Safeguarding* (Regolamenti, Linee Guida, ecc.), nonché ai “Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione” dell'Osservatorio per le politiche di *Safeguarding* istituito dal CONI.
3. Il presente Modello, approvato dal C.D. della Società, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione e viene comunicato, unitamente agli Allegati, all'Ufficio *Safeguarding* dell'Ente affiliante.



## **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva**

### **Allegato A**

#### **Contatti del Responsabile *Safeguarding***

Il Responsabile *Safeguarding* nominato dall'A.S.D. Centrosport è l'**Avvocato Michele Margini** del Foro di Parma.

Di seguito sono elencate le modalità di contatto del Responsabile:

- Invio di posta elettronica certificata all'indirizzo [michele.margini@arubapec.it](mailto:michele.margini@arubapec.it);
- Invio di posta elettronica ordinaria all'indirizzo [avvocatomargini.safeguarding@gmail.com](mailto:avvocatomargini.safeguarding@gmail.com);
- Invio di lettera postale o raccomandata al domicilio professionale del Responsabile: **Borgo Ronchini n. 9 – 43121 Parma (PR)**;
- Compilazione del modulo di segnalazione inviato a tutti i tesserati e reperibile presso la sede sociale e il sito web e successivo invio tramite PEC o PEO ai relativi indirizzi del Responsabile oppure in cartaceo tramite lettera postale o raccomandata al domicilio dichiarato dal Responsabile medesimo;
- Colloquio con il Responsabile, di persona o da remoto, richiedibile tramite i canali di comunicazione precedenti.



## **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva**

### **Allegato B**

### **Codice di Condotta**

#### **Art. 1**

#### **FINALITÀ**

1. Il presente Codice di Condotta prevede disposizioni di carattere etico e comportamentale finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo, che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

2. L'adozione del Codice di Condotta e delle connesse *Safeguarding Policy* ha lo scopo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca:

- la promozione del benessere degli atleti, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico degli stessi secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- la partecipazione degli atleti alle attività, 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.

3. Diritto fondamentale di ogni tesserato è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D. Lgs. 198/2006, 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 di ciascun tesserato costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

## **ART. 2**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**

1. Le disposizioni contenute nel presente Codice si applicano:

- a) Agli organi sociali e a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e/o controllo della Società (soggetti in posizione apicale), nonché a coloro che risultano sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi (soggetti sottoposti);
- b) A tutti i soggetti tesserati, a qualsiasi titolo, con la Società, sia maggiorenni che minorenni (ad es., atleti, istruttori, allenatori, dirigenti, ecc.);
- c) A tutti i soggetti non tesserati che, a vario titolo, partecipano, direttamente o indirettamente, alle attività della Società e/o frequentano gli impianti gestiti da quest'ultima (ad es., genitori di atleti tesserati, addetti alle pulizie, tesserati di altri enti sportivi, soci non tesserati, ecc.);
- d) A tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro, di collaborazione o di volontariato con la Società o che intrattengono rapporti giuridici di qualsiasi tipo con la Società (ad es. consulenti, partners, fornitori, ecc.).

2. Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano in tutti gli impianti gestiti dalla Società e a tutte le attività da essa organizzate e gestite anche all'esterno degli stessi.

### **ART. 3**

#### **DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI**

Tutti i tesserati della Società devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- b) astenersi, sia durante l'attività sportiva che al di fuori della stessa, da qualsiasi tipo di comportamento violento (verbalmente o fisicamente), vessatorio, maltrattante, persecutorio, discriminante o comunque lesivo della dignità, dell'incolumità o della libertà di un'altra persona;
- c) astenersi dal compiere atti o fatti vietati dal Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva, adottato dalla Società, nonché rispettarne rigorosamente le prescrizioni;
- d) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- e) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- f) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- g) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- h) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- i) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- j) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- k) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);

- l) segnalare senza indugio al Responsabile *Safeguarding* situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **ART. 4**

##### **DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E DEGLI ISTRUTTORI**

Tutti i dirigenti e gli istruttori della Società devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social network*;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile *Safeguarding*;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;

- n)** sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o)** conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle *Safeguarding Policy*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p)** astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q)** segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **ART. 5**

### **DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI**

Tutti gli atleti della Società devono:

- a)** rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b)** comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c)** comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d)** prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e)** rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f)** rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g)** mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile Safeguarding;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile *Safeguarding* situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

## **ART. 6**

### **DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ALTRI SOGGETTI**

1. Sono soggetti ai doveri e agli obblighi previsti negli artt. 3, 4 e 5 del presente Codice di Condotta anche gli altri soggetti non rientranti specificatamente nelle categorie ivi previste e indicati nell'art. 2 (ad es., soggetti non tesserati, genitori di atleti tesserati, addetti alle pulizie, ecc.), se tali doveri e obblighi siano compatibili con la loro posizione o qualifica.
2. Ai soggetti esterni alla Società possono essere applicate le sanzioni di cui all'art. 30 del Modello Organizzativo.

## **ART. 7**

### **OBBLIGHI INFORMATIVI**

1. La Società ha l'obbligo di informare tutti i tesserati, nonché tutti i soggetti che, anche se non tesserati, partecipano, a vario titolo, direttamente o indirettamente, alle attività associative/o sportive, dell'esistenza del presente Codice e del suo carattere vincolante e cogente.
2. All'atto del primo tesseramento o della prima iscrizione ad un corso o manifestazione sportiva organizzata dalla Società, quest'ultima deve informare il nuovo tesserato e, se minorenni, anche l'esercente la responsabilità genitoriale, dell'esistenza del presente Codice. Pertanto, una copia del medesimo deve essere inviata via mail al nuovo tesserato o, se minorenni, all'esercente la potestà genitoriale.

3. Il nuovo tesserato o, se minorenne, l'esercente la responsabilità genitoriale, deve sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta di:

- essere stato informato in merito all'esistenza del presente Codice;
- di aver ricevuto via mail una copia del medesimo;
- di impegnarsi a rispettarlo e a farlo osservare;
- di essere a conoscenza che la violazione di una o più delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice e la commissione di una delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione ivi indicate comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

4. La suddetta dichiarazione deve essere conservata agli atti.

5. L'adempimento di cui al comma precedente deve essere effettuato anche nei confronti:

- Dei soggetti che, a vario titolo, instaurano rapporti di lavoro o di collaborazione con la Società, che comportano la frequentazione degli impianti sportivi gestiti dalla stessa e/o la partecipazione alle attività sportive della Società;
- Dei soggetti che instaurano con la Società rapporti di lavoro sportivo o di volontariato ai sensi della normativa vigente.

6. Per quanto riguarda i lavoratori, sportivi e non, i collaboratori e i volontari, la dichiarazione di cui al comma precedente deve essere inserita o allegata al contratto o al conferimento dell'incarico.

7. All'interno degli impianti sportivi gestiti dalla Società deve essere presente in una bacheca apposita cartellonistica che avvisa tutti i frequentatori che, in quel sito sportivo, vigono, per tutti, le disposizioni previste dal presente Codice. Inoltre, una copia di quest'ultimo deve essere presente presso la reception di ogni impianto di modo che possa essere visionata dagli utenti.

8. Una copia, in formato digitale, del Codice deve essere pubblicata in un'apposita sezione del sito web ufficiale della Società, ove presente.

## **ART. 8**

### **SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI**

1. La Società si impegna a selezionare attentamente i propri collaboratori. La selezione deve avvenire in modo equo, trasparente e senza discriminazioni basate su razza, sesso, religione, età, disabilità, orientamento sessuale o altra caratteristica protetta. I collaboratori devono essere valutati esclusivamente per le loro competenze e qualifiche. Le informazioni personali dei candidati devono essere trattate con riservatezza. I responsabili della selezione devono evitare conflitti di interesse e

garantire l'imparzialità del processo. La documentazione delle decisioni prese deve essere accurata e disponibile per monitoraggi futuri.

2. In merito alla selezione degli operatori sportivi, si applica l'art. 17 del Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva.

## **ART. 9**

### **VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE**

1. In caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel presente Codice di Condotta, commessa da parte di uno dei soggetti indicati dall'art. 2, chiunque ne venga a conoscenza deve tempestivamente effettuare la segnalazione al Responsabile *Safeguarding*, secondo le modalità indicate nel Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva.

2. L'omissione della segnalazione da parte di uno dei soggetti indicati agli artt. 3, 4 e 5, venuti a conoscenza di un comportamento o di un fatto lesivo dei precetti del Codice, costituisce di per sé una violazione del Codice medesimo e, come tale, passibile di sanzione disciplinare.

## **ART. 10**

### **PROCEDIMENTO**

Alle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del presente Codice, si applicano le norme procedurali previste dal Modello Organizzativo.

## **ART. 11**

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

Eventuali sanzioni disciplinari dovranno essere applicate in modo equo e trasparente, proporzionalmente alla gravità dell'infrazione. Tutti i destinatari del presente Codice hanno diritto a una difesa adeguata prima dell'applicazione di qualsiasi sanzione. Le decisioni disciplinari devono essere documentate e comunicate chiaramente all'interessato. Le sanzioni non devono mai essere discriminatorie o vessatorie. In merito all'applicazione delle sanzioni, si rinvia a quanto contenuto sul punto nel Modello Organizzativo della Società, anche in tema di sospensione cautelare.

## **ART. 12**

### **CONFLITTO D'INTERESSI – INCOMPATIBILITÀ**

- 1.** Al fine di evitare situazioni di potenziale conflitto d'interessi, il ruolo di Responsabile *Safeguarding* non può essere ricoperto da un soggetto interno alla Società.
- 2.** Il Responsabile *Safeguarding* deve essere interpellato dagli organi della Società ogni qual volta si presenti una situazione di potenziale conflitto d'interessi all'interno della Società medesima. Il parere espresso dal Responsabile non è vincolante, tuttavia occorre darne atto per iscritto nella riunione fissata per deliberare in merito alla questione oggetto del parere.
- 3.** Un membro del Consiglio Direttivo può ricoprire il ruolo di istruttore o dirigente all'interno della Società solo previa autorizzazione del Consiglio Direttivo medesimo, adottata con l'astensione dell'interessato.
- 4.** Nel caso in cui venga segnalata una violazione al presente Codice di Condotta commessa da un membro del Consiglio Direttivo, quest'ultimo non può presenziare alla riunione fissata per la delibera in merito all'esito del procedimento o alla ratifica della sospensione cautelare e, pertanto, non ha diritto di voto.

## **ART. 13**

### **DOVERE DI RISERVATEZZA**

- 1.** Il Responsabile è tenuto all'obbligo di riservatezza in merito agli atti, ai fatti e ai soggetti coinvolti nel procedimento, sin dal momento della presa in carico della segnalazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ovvero ai membri del Consiglio Direttivo, fatte salve deroghe espresse previste dal Modello Organizzativo.
- 2.** La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
- 3.** Il dovere di riservatezza si estende anche ai membri del Consiglio Direttivo, nonché alle persone eventualmente sentite dal Responsabile nella fase istruttoria, che devono essere avvisate da quest'ultimo del predetto obbligo.

## **ART. 14**

### **RESPONSABILE SAFEGUARDING**

Al Responsabile Safeguarding e alla sua attività si applicano le disposizioni previste in merito dal Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva, al quale si fa rinvio.

## **ART. 15**

### **NORME FINALI**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Codice di Condotta, si fa rinvio alle disposizioni Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva, al *“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati”* emanato dall'Ente affiliante, nonché ai *“Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione”* dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, direttamente applicabili in quanto compatibili.



**Indicazione di eventuali testimoni (nome, cognome, contatti):**

.....  
.....  
.....  
.....

**Elenco di eventuali allegati (documenti, foto, video, registrazioni, ecc.):**

.....  
.....  
.....  
.....

Il/La segnalante:

- resta a disposizione del Responsabile Safeguarding per ogni eventuale richiesta di approfondimento dell'episodio segnalato;
- si impegna alla riservatezza in merito all'oggetto della presente segnalazione.

\* \* \* \*

Modalità di inoltro della presente segnalazione e degli eventuali allegati (alternative tra loro):

- a) invio alla pec [michele.margini@arubapec.it](mailto:michele.margini@arubapec.it);
- b) invio alla mail [avvocatomargini.safeguarding@gmail.com](mailto:avvocatomargini.safeguarding@gmail.com);
- c) invio tramite lettera postale o raccomandata al domicilio professionale dell'Avv. Michele Margini, sito in Borgo Ronchini n. 9 – 43121 Parma (PR).

Luogo e data

Firma

.....

\* \* \* \*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....