

 CIRCOLO NUOTO UISP	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING	
REVISIONE 0.0	PRIMA EMISSIONE	DATA 01/10/2024
APPROVATO DAL CONSIGLIO DIRETTIVO	IN DATA 26/07/2024	FIRMA LEGALE RAPPRESENTANTE PRESIDENTE CIRCOLO NUOTO UISP BOLOGNA LORENZO DE SANCTIS



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Redatto ed applicato ai sensi e per gli effetti del Regolamento per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati” e alle Linee Guida per l’adeguamento alle politiche di Safeguarding” emanati dall’UISP.

SOMMARIO

- Art.1 PREMESSA**
- Art.2 FINALITA’**
- Art.3 PRINCIPI**
- Art.4 AMBITO DI APPLICAZIONE**
- Art.5 CONDOTTE RILEVANTI**
- Art.6 TUTELA DEI MINORI**
- Art.7 NOMINA E FUNZIONI DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING**
- Art.8 DOVERE DI SEGNALAZIONE**
- Art.9 CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI e SANZIONI**
- Art.10 DIFFUSIONE E ATTUAZIONE**
- Art.11 NORME FINALI**

Art.1 PREMESSA

L'art. 16 DEL d.Lgs. 28 febbraio 2021, N.39 "Fattori di rischio e contrasto alla violenza di genere nello sport" ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate e per gli Enti di Promozione Sportiva, di redigere le linee guida per la predisposizione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'Associazione CIRCOLO NUOTO UISP Bologna (di seguito anche "l'Associazione") e recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. n.36 e D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding, nonché il "Regolamento" per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" dell' UISP (Unione Italiana Sport per Tutti) e le sue Linee Guida.

Art.2 – FINALITA'

Il presente "Modello organizzativo di Controllo" (di seguito anche il "Modello") disciplina gli strumenti per la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale previsti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198

L'Associazione afferma e promuove:

- il diritto fondamentale dei tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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 psicofisico dei tesserati come valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.
- chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

L'Associazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti dei "Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" emanate dal CONI, osservando le disposizioni della delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25 luglio 2023;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte dell'Associazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer dell'UISP, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione delle Affiliate e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate e/o da adottare;

- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding*.
- i) la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

Art. 3 – PRINCIPI

Tutti i Destinatari del presente documento sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- e) ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- f) programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- g) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- h) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.

Art.4 - AMBITO DI APPLICAZIONE

- a) il presente Modello si applica a tutti i Tesserati dell'Associazione e a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale o dal fatto di essere o meno tesserati) di volontariato o a qualsiasi titolo con l'Associazione;
- b) ai fini del presente Modello, assumo rilievo le condotte tenute nell'ambito delle attività organizzate dalle Federazioni, dagli Enti di Promozione sportiva e dalle Discipline Sportive Associate;
- c) le condotte rilevanti di cui all'art. 3 possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese ma non solo:
 - di persona
 - tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.
- d) non rientrano nell'ambito di applicazione del presente "Modello" le decisioni riconducibili ad una discrezionalità tecnica riconducibile alla specifica disciplina sportiva praticata all'interno dell'Associazione.

Art. 5 - CONDOTTE RILEVANTI

Costituiscono condotte rilevanti ai fini del presente documento:

- 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.

A tal fine 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;
- j) 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-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In ogni caso, costituiscono condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che comportano ostacolo al raggiungimento delle finalità di cui sopra.

Art.6 TUTELA DEI MINORI

L'Associazione con riferimento ai collaboratori retribuiti e ai volontari, che hanno rapporti diretti con i minori:

- procede all'acquisizione del certificato penale presso il Casellario Giudiziale, secondo la normativa vigente.
- garantisce l'accesso ai locali e agli spazi in gestione all'Associazione durante gli allenamenti di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti a cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero ai loro delegati.
- attiva percorsi di informazione/formazione sul tema e stimola la partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi affiliati, di tutti i destinatari del presente Modello e del Codice di condotta.

Segnali di disagio e malessere dei minori

A titolo esemplificativo, sono considerati indicatori di disagio e malessere:

- cambi repentini e non giustificati di comportamento (a titolo esemplificativo, riduzione della concentrazione, isolarsi, diventare appiccicosi, depressi, spaventati, con sbalzi d'umore, riluttanza ad allenarsi o a partecipare alle gare) che possono essere accompagnati da cali della performance sportiva;
- disturbi dell'alimentazione;
- segni evidenti fisici o cambiamenti comportamentali repentini o messaggi verbali diretti e/o indiretti di difficoltà;
- ferite come contusioni inspiegabili o sospette, tagli o bruciature, in modo particolare se si trovano su parti del corpo normalmente non soggette a tali tipi di lesioni e che non siano compatibili con l'attività sportiva;
- una ferita per la quale la spiegazione non sembra plausibile;
- il minore che descrive quella che potrebbe apparire un'azione di abuso che lo abbia coinvolto;
- diffidenza nei confronti di allenatori, accompagnatori, dirigenti o altri adulti con i quali il minore dovrebbe avere un buon rapporto di fiducia;
- trascuratezza e frequente perdita di effetti personali.

Attività con i minori

Quando si svolge attività con i minori è necessario:

- organizzare l'attività in modo tale da minimizzare i rischi;
- essere visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre si svolge attività con minori;

- consentire, ove possibile e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza, l'accesso agli impianti durante allenamenti e sessioni di prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- 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 tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il Tesserato minore;
- 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 tutoria ovvero i soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il Tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il Tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando la Safeguarding Officer;
- garantire la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai rappresentanti, ai minori e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero con i soggetti preposti alla vigilanza;
- comunicare ai minori che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con i tecnici e gli altri soggetti frequentatori il sodalizio e incoraggiarli a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- valorizzare le capacità e le competenze dei minori e discutere con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
- mantenere un elevato profilo personale e professionale;
- trattare i minori in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;
- incoraggiare la partecipazione dei minori in modo da sviluppare anche la loro capacità di auto tutela.

Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i tesserati pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Per questo motivo l'associazione/*società sportiva* si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi.

Uso degli spazi

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

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

- Durante i corsi o le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.
- In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Trasferte

- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta.
- Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Art.7 NOMINA E FUNZIONI DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

Il Responsabile Safeguarding (d'ora in avanti Responsabile) è nominato con apposita delibera dal Consiglio Direttivo dell'Associazione e la sua nomina è adeguatamente resa pubblica dall'Associazione.

Il Responsabile è persona dotata di competenze comunicative e capacità delle gestioni di situazioni delicate, di autonomia e indipendenza dalle cariche sociali e da rapporti con allenatori e tecnici. Deve svolgere sia funzioni di vigilanza rispetto alla corretta implementazione delle misure previste sia dal modello organizzativo e di controllo che dal codice di condotta, ma anche diffondere tra gli associati i relativi contenuti e accogliere segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive nonché collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile dura in carica 1 anno e può essere riconfermato. Tuttavia, è facoltà del Consiglio Direttivo revocare e/o sostituire il Responsabile purché per giusta causa.

Il Consiglio Direttivo e il Responsabile collaborano per il contrasto di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, soprafazione e/o sopruso, a tal fine condividendo eventualmente le informazioni rilevanti.

E' compito del Responsabile:

- vigilare sulla corretta applicazione del "Modello" per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati dell'organismo sportivo di riferimento, nonché sulla corretta applicazione del Modello e del Codice di Condotta adottati dall'Associazione;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere di urgenza (c.d. quick-response), per prevenire e contrastare nell'ambito dell'Associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

- segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione e documentazione richiesta o chiedendone supporto
- rispettare gli obblighi di riservatezza
- formulare al consiglio direttivo dell'Associazione le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice Etico e di Condotta
- partecipare all'attività di formazione organizzata dall'Uisp

Il Responsabile ai fini dell'attuazione del presente "Modello" e nel perseguimento delle finalità di cui all'art. 1, può avvalersi, previa autorizzazione del Presidente dell'Associazione, di consulenti ed esperti le cui competenze appaiano opportune o necessarie in ambito legale, sanitario, psicologico, sociale.

In ogni caso l'Associazione garantisce il supporto alle attività del responsabile e del Responsabile per le politiche di *safeguarding* dell'Ente sportivo di riferimento, anche agevolando l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Il Responsabile Safeguarding riconosce l'esclusività della competenza dei Giudici dei singoli organismi sportivi in ordine alle violazioni di carattere disciplinare delle norme dell'Ordinamento degli organismi stessi.

Art.8 - DOVERE DI SEGNALAZIONE

I tesserati e gli affiliati che vengano a conoscenza di comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e che coinvolgano i Tesserati, anche minorenni, sono tenuti a darne immediata comunicazione al Responsabile.

Le segnalazioni possono essere effettuate verbalmente contattando direttamente il Responsabile Safeguarding al numero condiviso e pubblicato dall'Associazione o per iscritto:

- tramite indirizzo di posta elettronica dedicato, istituito e gestito dal Responsabile Safeguarding: ciennesafeguarding@gmail.com
- tramite posta, facendo pervenire una busta con la dicitura "riservata/personale" : al "Responsabile Safeguarding" dell'Associazione. All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe sigillate: la prima busta con i dati identificativi del segnalante e un numero telefonico da poter contattare; la seconda busta con la segnalazione.
- utilizzando il canale whistleblowing dell'associazione che garantisce l'anonimato del segnalante.

La Segnalazione è ammissibile se:

- è effettuata dal soggetto leso, dal responsabile o da tutti coloro su cui verte l'obbligo di segnalazione e chiunque venga a conoscenza, direttamente o indirettamente del fatto oggetto della segnalazione;
- riguardi la condotta rilevante di un tesserato, dirigente, tecnico o atleta o volontario ovvero che ricopre un ruolo caratterizzato da continuità, stabilità e rilevanza nell'ambito sportivo di riferimento
- è commessa nell'ambito delle attività sportive organizzate dall'Associazione e in ogni altra attività ad esse connesse e collegate; in ambienti luoghi e spazi in cui si svolge l'attività sportiva e quelli ad essa connessi (spogliatoi, docce, alloggi durante le trasferte...)

Le segnalazioni dovranno fondarsi sulla raccolta di evidenze a supporto dei fatti rappresentati, indicare il tempo e il luogo e contenere ogni circostanza nota al segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti.

Non sono ritenute ammissibili le segnalazioni “in mala fede” ovvero che celano l’intenzione del segnalante di arrecare un danno al segnalato e/o un vantaggio per sé o a terzi.

Sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l’onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Pertanto, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l’invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l’invio di segnalazioni di natura discriminatoria;
- l’invio di segnalazioni effettuate con l’unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Qualsiasi segnalazione sarà affrontata con la massima serietà e urgenza. Durante l’accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, potranno essere adottate eventuali misure di protezione del minore ove il “*Responsabile Safeguarding*” valuti la ricorrenza del rischio di prosecuzione o reiterazione della violazione oggetto di segnalazione e potranno essere adottate eventuali misure di protezione da 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 o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

Il responsabile che riceve notizia dei già menzionati comportamenti deve procedere, previa adeguata istruttoria, ad inoltrare la segnalazione, se fondata, all’Ufficio del Safeguarding Officer nominato dall’organismo sportivo di riferimento.

L’identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza suo espresso consenso, salvo all’Autorità Giudiziaria nei casi di obbligo di denuncia previsti per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Art.9 CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI e SANZIONI

Per la prevenzione ed il contrasto di qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, l’Associazione può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e al ruolo e responsabilità che il soggetto riveste nell’Associazione.

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell’intenzionalità del comportamento relativo all’azione/omissione, tenuto altresì conto dell’eventuale recidiva, nonché dell’attività lavorativa svolta dall’interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato all’Associazione dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e s.m.i., presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri

soggetti che abbiano concorso nella determinazione dell'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e del Codice Etico e di Condotta sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

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

b) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/la collaboratrice che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

- la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

e) incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Sanzioni nei confronti dei tesserati presso l'Associazione

Nei confronti dei tesserati dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- espulsione dall'Associazione

Sanzioni nei confronti di coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con l'Associazione

Nei confronti dei tesserati dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- interruzione del rapporto con l'Associazione

Art.9 DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

Tutti i Tesserati sono tenuti a conoscere il contenuto del presente "Modello", ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti.

La diffusione del presente "Modello" è obbligatoria ed è pubblicato sul sito dell'Associazione. L'Associazione ne divulga i principi tramite manifesti o altro materiale.

L'Associazione promuove momenti di formazione per atleti, allenatori e dirigenti. E' tenuto alla formazione qualunque operatore sportivo che collabora direttamente con l'Associazione nella gestione delle attività.

Art.10 NORME FINALI

Il presente "Modello" è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'UISP.

Eventuali proposte di modifiche al presente "Modello" dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo direttivo della Società.

Il presente Modello, approvato dall'organo direttivo dell'Associazione, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.