

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Adottato ai sensi del D.Lgs. n. 39/2021 e delle "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" emanate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (FIP)

Adottato da
SPORT EVENT
ACADEMY S.S.D.
A R.L.

Sommario

Premessa	3
Il quadro normativo	4
Finalità del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva	4
Destinatari	5
Struttura e composizione del Modello Organizzativo e di Controllo	6
Attività a rischio e definizione delle misure di prevenzione e controllo	7
Principi generali di comportamento	8
<i>Parità di genere</i>	9
<i>Diversità e inclusione</i>	10
<i>Trasparenza e collaborazione</i>	10
1. <i>Protocollo di gestione dei rapporti con Allenatori, Tecnici e Staff</i>	11
2. <i>Protocollo di gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva</i>	12
3. <i>Protocollo di gestione delle prestazioni sportive degli Atleti</i>	12
3.1 <i>Protocollo di gestione degli allenamenti</i>	12
3.2 <i>Protocollo di gestione delle prestazioni e dei trattamenti sanitari</i>	13
4. <i>Protocollo di gestione delle trasferte, dei raduni e dei ritiri</i>	14
5. <i>Protocolli di gestione della comunicazione</i>	14
5.1 <i>Protocollo di gestione della comunicazione esterna</i>	14
5.2 <i>Protocollo di gestione della comunicazione interna</i>	14
5.3 <i>Protocollo di utilizzo dei dispositivi e dei social network</i>	14
Aggiornamento e pubblicità del Modello Organizzativo e di Controllo	16
<i>Aggiornamento</i>	16
<i>Obblighi informativi</i>	16
<i>Diffusione</i>	16
<i>Formazione ed Informazione</i>	16
Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	18
<i>Nomina</i>	18
<i>Pubblicità</i>	18
<i>Funzioni e Responsabilità</i>	19
<i>Rapporti con il Responsabile Federale per le politiche di Safeguarding (cd. Safeguarding Officer)</i>	19
Politica di Safeguarding	20
<i>Gestione delle Segnalazioni</i>	20
Sistema sanzionatorio	23

<i>Scopo e principi</i>	23
<i>Condotte sanzionabili</i>	23
<i>Sanzioni applicabili</i>	23
<i>Procedura</i>	23

Premessa

SPORT EVENT ACADEMY conduce le sue attività in modo etico, con integrità morale e correttezza e perseguendo le finalità statutarie nel rispetto della sua missione aziendale.

Tutti i soggetti legati a SPORT EVENT ACADEMY devono manifestare totale integrità morale.

Per trasparenza e integrità morale si intende:

- Adesione alle politiche e ai principi comportamentali di SPORT EVENT ACADEMY
- Rispetto delle legislazioni regionali, statali, europee e degli stati esteri
- Assunzione di responsabilità delle proprie azioni
- Intrattenimento di rapporti trasparenti e corretti tra le persone

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

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 29/2021, SPORT EVENT ACADEMY in quanto società sportiva affiliata, provvede a dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta

Ai sensi dell'art. 16, comma 4, D.lgs. 29/2021, SPORT EVENT ACADEMY in quanto società sportiva affiliata già dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, ha integrato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 con i modelli organizzativi e di controllo dell'attività e i codici di condotta secondo i dettami delle Linee Guida emesse. Il presente documento costituisce, dunque, parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SPORT EVENT ACADEMY, anche ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare ivi previsto per sanzionare il mancato rispetto del Modello, da estendersi anche al presente documento.

Il quadro normativo

Il Modello di Organizzazione e Controllo dell'Attività Sportiva di SPORT EVENT ACADEMY S.S.D. A R.L. è stato redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 16, 2° comma del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 rubricato "*Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86 recante semplificazione degli adempimenti relativi agli organismi sportivi*" che prevede l'obbligo per le società sportive dilettantistiche (cd. affiliate) di predisporre e adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta entro dodici mesi dalla comunicazione delle Linee Guida emanate dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva e dalle Associazioni benemerite (cd. enti di affiliazione).

Oltre alla normativa summenzionata, nella redazione del presente Modello di Organizzazione e Controllo (d'ora in avanti anche "Modello" in forma abbreviata), si è tenuto conto di:

- Delibera CONI n. 255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*);
- 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 emesse dalla Federazione Italiana Pallacanestro (d'ora in avanti anche "Linee Guida" in forma abbreviata);
- Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emessi dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* (d'ora in avanti anche "Principi Fondamentali");
- Codice Etico adottato dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

Finalità del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva

Il presente Modello stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basate su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o genere relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno di SPORT EVENT ACADEMY S.S.D. A R.L. (d'ora in avanti anche "Società").

I Tesserati hanno diritto ad essere trattati con rispetto e dignità. La Società si impegna a garantire la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione.

Questa tutela è garantita a tutti i Tesserati indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

La Società si impegna a garantire il diritto alla salute e al benessere fisico e mentale dei Tesserati, riconoscendone la primaria importanza e la prevalenza sul risultato sportivo.

La Società ambisce e si impegna a creare un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo per tutti i Tesserati, impegnandosi nell'adozione e tempestiva attuazione delle azioni necessarie, all'insegna dei principi di inclusione, uguaglianza e *fair play*.

Destinatari

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo si applica a chiunque partecipa con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società quali - a titolo esemplificativo - dirigenti, tesserati, allenatori, tecnici, staff, nonché a tutti gli altri soggetti che, a vario titolo, sono a contatto con gli Atleti.

Struttura e composizione del Modello Organizzativo e di Controllo

Contenuto minimo dei Modelli Organizzativi e di Controllo

In ossequio a quanto previsto dall'art. 5 delle Linee Guida e dal Titolo III dei Principi Fondamentali, il Modello stabilisce almeno:

- le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni,
- protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni,
- gli obblighi informativi in materia, prevedendo:
 - a) in relazione alla dimensione dell'Affiliata e delle discipline sportive praticate, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i presenti Principi e le Linee Guida emanate dall'Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
 - b) in relazione alla dimensione dell'Affiliata e delle discipline sportive praticate, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
 - c) la definizione delle responsabilità in ambito endo-associativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
 - d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endo-associativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
 - e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
 - f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
 - g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili di cui al comma successivo, Responsabili federali delle politiche di *safeguarding* nonché Uffici dei Procuratori federali ove competenti;
 - h) misure idonee a garantire il coordinamento con il Responsabile federale per le politiche di *safeguarding* nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
 - i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dall'Affiliata, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate

nonché quant'altro definito dalle Linee Guida e dai Principi Fondamentali già richiamati.

Approccio metodologico

L'approccio metodologico adottato nell'ambito dell'adozione del presente Modello si è articolato nelle seguenti fasi:

- Raccolta documentale e attività di *auditing*:
 - o esame e studio della struttura della Società e del contesto organizzativo, anche a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigramma, regolamenti, etc.);

- esame e studio delle attività di fatto svolte dalla Società mediante interviste con i principali referenti interni.
- Attività di *risk assessment*, articolatosi nelle seguenti sottofasi:
 - Identificazione delle attività a rischio (cd. *risk mapping*) consistente nell'individuazione degli ambiti di operatività della Società per cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
 - Identificazione delle possibili modalità attraverso cui possono essere perpetrate le condotte abusive, violente o discriminatorie (cd. *risk analysis*);
 - Individuazione dei protocolli finalizzati alla prevenzione e al contrasto delle condotte summenzionate.

Composizione e struttura

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 delle Linee Guida FIP, il Modello tiene conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate.

Il Modello di Organizzazione e Controllo dell'Attività Sportiva è composto da:

- Una sezione recante "Protocolli generali di comportamento" finalizzata alla prevenzione di qualsivoglia condotta di abuso, violenza e discriminazione e alla promozione di politiche volte al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza e parità di genere, diversità e inclusione;
- Una sezione recante "Protocolli specifici di comportamento", nella quale vengono indicate:
 - Le attività cd. "a rischio" nel cui ambito potrebbero venir perpetrate condotte di abuso, violenza e discriminazione (così come individuate all'esito delle attività di *risk mapping* descritte *supra*);
 - Le misure di prevenzione e controllo (ivi inclusi i presidi di controllo interni quali regolamenti, procedure, prassi operative interne, ove esistenti) previste al fine di prevenire e contrastare il verificarsi di condotte abusive, violente e discriminatorie;
- Una sezione dedicata alle specifiche politiche di segnalazione ed allo statuto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Una sezione relativa alle attività di formazione e sensibilizzazione promosse dalla Società nei confronti dei tesserati sui contenuti del presente Modello (ivi inclusi la politica di *safeguarding* e il Codice di Condotta);
- Una sezione disciplinante le conseguenze in ambito endo-associativo derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni di cui al presente Modello (cd. sistema sanzionatorio).

Il Codice di Condotta costituisce, infine, parte integrante del presente Modello.

Attività a rischio e definizione delle misure di prevenzione e controllo

All'esito delle attività di *auditing* e *risk assessment* descritte *supra*, sono state individuate le seguenti specifiche aree di rischio quali:

1. la selezione e la gestione del rapporto con dirigenti, allenatori, personale di staff e tutti coloro che – in forza di un contratto di lavoro o in qualità di collaboratore della Società – intrattengano rapporti con gli Atleti, specie se minori;
2. la gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, spogliatoi, docce e bagni, palazzetto, palestre, nonché tutti gli altri spazi in cui il contatto fisico e l'esposizione fisica sono facilitati);

3. la gestione delle prestazioni sportive (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la gestione degli allenamenti anche individuali, la predisposizione di piani e regimi alimentari specifici per gli Atleti) e dei trattamenti degli Atleti (quali visite, assistenza medica nelle competizioni sportive, trattamenti fisioterapici, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati e atleti, specie se minori;
4. la gestione delle trasferte, raduni e ritiri;
5. la gestione della comunicazione esterna (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le sponsorizzazioni, le attività pubblicitarie e/o di *marketing*, l'utilizzo dei *social network*) ed interna.

Il presente Modello definisce misure di prevenzione da adottare nelle specifiche situazioni di rischio summenzionate.

Pertanto, è fatto obbligo in capo ai Destinatari di uniformarsi a quanto previsto di seguito:

Principi generali di comportamento

La Società riconosce e garantisce il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel Codice Etico adottato dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

La Società condanna fermamente qualsivoglia condotta di abuso, violenza e discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo -:

- l'abuso psicologico¹;
- l'abuso fisico²;
- la molestia sessuale³;
- l'abuso sessuale⁴;

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato

- la negligenza⁵;
- l'incuria⁶;
- l'abuso di matrice religiosa⁷;
- il bullismo, il cyberbullismo⁸;
- i comportamenti discriminatori⁹.

Parità di genere

La Società si impegna a garantire la realizzazione di un ambiente equo ed inclusivo, garantendo il rispetto del principio delle pari opportunità in ossequio a quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale¹⁰ in materia.

La Società si impegna a promuovere la rappresentanza paritaria di genere sia nell'ambito organizzativo-gestionale e direttivo dell'Azienda sia nella partecipazione alle attività sportive da essa coordinate ed organizzate.

La Società si astiene dal porre in essere pratiche discriminatorie di genere quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- disuguaglianza nella promozione dello sport femminile/maschile attraverso i canali comunicativi attivati dalla Società;
- veicolazione di rappresentazioni stereotipate e oggettificanti degli Atleti mediante i canali comunicativi attivati dalla Società;
- mancata o insufficiente promozione dell'attività sportiva basata su stereotipi di genere.

a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.

⁵ 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 atti o contegni di cui al presente documento - ometta di intervenire causando un danno, o 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.

⁶ La mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

⁷ L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta 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.

⁸ 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).

⁹ Qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

¹⁰ Per citare alcune fonti sovranazionali: Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW); Risoluzione 13 ottobre 2022, n. 2465 del Consiglio d'Europa, Assemblea parlamentare "*The fight for a level playing field – Ending discrimination against women in the world of sport*", Libro Bianco sullo sport (COM(2007)391) della Commissione Europea del 11 luglio 2007.

Diversità e inclusione

Nell'esercizio dell'attività sportiva, la Società si pone quali obiettivi e persegue i valori di diversità e inclusione, riconoscendo il valore dello sport quale mezzo di aggregazione e integrazione sociale. A tal fine, la Società si impegna a promuovere:

- la pari opportunità di accesso e di pratica sportiva, indipendentemente da etnia, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
- la diffusione di buone pratiche per la valorizzazione delle diversità e il contrasto a tutte le forme di discriminazione e intolleranza;
- l'inclusione e l'integrazione di giovani provenienti da contesti migratori o da situazioni di disagio economico, facilitando l'accesso alle attività sportive;
- l'erogazione di attività sportive in forma gratuita o mediante modalità di accesso facilitate per atleti non abbienti;
- l'organizzazione di momenti formativi rivolti ad atleti, allenatori e personale di staff destinati alla diffusione dei valori di inclusività.

Trasparenza e collaborazione

I rapporti tra atleti, tecnici, personale della Società e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. A tal fine, la Società promuove il dialogo costante con i genitori (o chi ne fa le veci) anche attraverso l'adozione di apposite convenzioni o patti di corresponsabilità allo scopo di dettare i principi e i comportamenti che i dipendenti della Società, la famiglia e gli Atleti condividono e si impegnano a rispettare nel rispetto dell'interesse supremo del minore. È fatto obbligo ai soggetti che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di uniformarsi a quanto previsto dal pgf. *Doveri ed obblighi della Tifoseria* del Codice di Condotta.

Protocolli specifici di comportamento

1. Protocollo di gestione dei rapporti con Allenatori, Tecnici e Staff

Al fine di garantire l' idoneità dei candidati ad operare nell'ambito delle attività sportive in diretto contatto con i tesserati, anche minori, la Società provvede alla verifica presso gli uffici federali della sussistenza di precedenti disciplinari specifici rispetto alla normativa di riferimento a carico del candidato.

È fatto altresì obbligo alla Società di richiedere preventivamente all'instaurazione del rapporto lavorativo/di collaborazione una copia del certificato del casellario giudiziale¹¹ e dei carichi pendenti¹² rilasciato da non più di sei mesi oppure, in attesa del rilascio del certificato, una dichiarazione sostitutiva a tutti i soggetti incaricati di mansioni che comportino contatti diretti e regolari con minori.

La Società procede alle verifiche periodiche della permanenza dei requisiti in capo agli operatori sportivi, provvedendo a conservare la documentazione nel rispetto della normativa vigente. A tal fine, la Società richiede il rilascio della dichiarazione sostitutiva a cadenza periodica, in costanza del rapporto di impiego e/o di collaborazione, al fine di verificare il mantenimento da parte dell'Operatore Sportivo dei requisiti di idoneità allo svolgimento della mansione e alla gestione dei rapporti con i tesserati di minore età.

Per le forme di collaborazione che comportino contatti diretti e regolari con i minori, pur non strutturati all'interno di un definito rapporto di lavoro (es. volontariato), è facoltà della Società richiedere il rilascio della dichiarazione sostitutiva.

Il trattamento dei dati giudiziari contenuti all'interno della documentazione summenzionata dovrà avvenire nel rispetto della normativa di settore.

È fatto obbligo di:

- escludere dall'iter selettivo il candidato che sia stato licenziato o sospeso da precedenti impieghi o mansioni per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale rivolti a soggetti affidati alla sua vigilanza o per gravi abusi di autorità;
- cessare immediatamente il rapporto di lavoro/collaborazione ove si abbia notizia della commissione di tali condotte da parte del dipendente/collaboratore/volontario in contesti diversi da quello societario comunque relativi alla cura, alla custodia e/o vigilanza di altri soggetti anche minori (es. scuole, altri enti sportivi, etc.).

¹¹ Art. 25-bis D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 così come introdotto dal D.Lgs. n. 39 del 4 marzo 2014 recante Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI.

¹² Il tesserato si impegna a rilasciare un'autocertificazione ai sensi dell'art. 76 DPR 445/2000 attestante:

- Di non aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato per reati commessi anche nei confronti o in danno di minorenni (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto, perdono giudiziale o per reati caduti in prescrizione)
- Di non essere né di essere stato imputato o indagato, né sottoposto a nessuna misura cautelare o di sicurezza per reati commessi anche nei confronti o in danno di minorenni
- Di non essere stato soggetto a provvedimenti disciplinari o sanzioni federali erogate nell'ambito della propria prestazione lavorativa anche a contatto con minorenni o a qualsiasi altra sanzione.

2. *Protocollo di gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva*

La Società si impegna a mettere a disposizione degli atleti strutture adeguate allo svolgimento dell'attività sportiva.

Nell'organizzazione degli spazi destinati all'attività sportiva, la Società si è dotata del Regolamento d'uso dell'impianto sportivo e codice di comportamento per il pubblico.

È fatto divieto ad allenatori e membri dello staff di condividere bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni con gli Atleti sia in occasione di allenamenti che di gare (anche in trasferta).

A tal fine, la Società adotta le cautele necessarie a garantire la separazione degli spazi comuni tra tecnici, arbitri, ufficiali di campo e atleti.

L'accesso agli spogliatoi deve essere precluso agli estranei. L'accesso dei genitori di atleti minori agli spogliatoi è limitato ai soli casi di necessità ed urgenza e per il tempo strettamente necessario.

3. *Protocollo di gestione delle prestazioni sportive degli Atleti*

Lo svolgimento delle attività sportive deve avvenire nel rispetto del libero e sano sviluppo psico-fisico dell'Atleta. A tal fine, la Società promuove ad ogni livello l'ascolto e il dialogo costante con gli Atleti, specie se minori.

Gli allenatori ed il personale di staff presiede e organizza la partecipazione alle attività sportive:

- favorendo la costruzione di un ambiente sano e inclusivo;
- definendo un progetto di crescita sportiva all'insegna dei principi di correttezza e trasparenza nei confronti dell'Atleta, tenendo in debita considerazione le sue aspirazioni e capacità;
- favorendo lo sviluppo dell'Atleta-persona rispetto al risultato sportivo;
- astenendosi dall'esprimere apprezzamenti o giudizi dissacranti, stigmatizzanti, discriminatori e denigratori sulla persona dell'Atleta che esulino da indicazioni, richieste, suggerimenti strettamente correlati alla *performance* sportiva.

3.1 *Protocollo di gestione degli allenamenti*

Salvo esigenze connesse all'utilizzo degli impianti, gli allenamenti sono pubblici.

È fatto divieto agli Allenatori e allo Staff di porre in essere condotte discriminatorie nell'organizzazione degli allenamenti.

La Società garantisce l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni di prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati, fatto salvo quanto disposto dal *Protocollo di gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva*, regolamentando le relative modalità di accesso.

Il tragitto da e verso l'impianto sportivo:

- in caso di atleti maggiorenni, avviene in autonomia;
- in caso di atleti minori, è a cura del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura dell'atleta o a loro delegati, salvo che questi ultimi non abbiano rilasciato apposita autorizzazione scritta l'uscita autonoma del minore al termine dell'allenamento.

In casi eccezionali di necessità ed urgenza, l'Allenatore o altro membro dello staff può prelevare od accompagnare gli atleti presso la loro residenza previa (i) autorizzazione scritta del genitore o di chi ne fa le veci e (ii) alla presenza di altro membro dello staff maggiorenne. È vietato lasciare l'atleta da solo fino all'arrivo dell'esercente la responsabilità genitoriale/delegato.

3.2 Protocollo di gestione delle prestazioni e dei trattamenti sanitari

I trattamenti sanitari devono:

- Essere svolti da risorse dotate di documentata professionalità e affidabilità;
- Essere condotte nel rispetto dell'integrità e della dignità della persona adottando tecniche e metodi di trattamento il meno possibile invasivi;
- In caso di atleti minori, avvenire alla presenza di almeno un genitore (o di chi ne fa le veci) o previa loro autorizzazione.

Il fisioterapista si astiene da:

- intrattenere qualsiasi rapporto con gli atleti maggiorenni o minorenni esulante dalla propria attività professionale in violazione delle regole e dei principi deontologici dettate dagli ordini di appartenenza;
- condividere con gli stessi spazi quali spogliatoi e stanze nell'ambito delle trasferte;
- somministrare farmaci o sostanze con effetti farmacologici, sottoporre gli atleti a pratiche mediche non giustificate da condizioni patologiche e idonee a modificare le condizioni psicofisiche o biologiche dell'organismo al fine di alterare le prestazioni agonistiche degli atleti;
- indurre gli atleti a sottoporsi ai trattamenti summenzionati ingenerando aspettative illusorie sulla correlazione tra trattamenti e miglioramenti della performance sportiva.

È fatto obbligo in capo allo staff medico di:

- effettuare massaggi e/o trattamenti fisioterapici praticati nell'immediatezza di un infortunio esclusivamente in spazi aperti ed osservabili. Ove si renda necessario – per l'entità della lesione riportata – prestare soccorso all'Atleta infortunato in locali diversi da quello in cui si svolge l'attività o la manifestazione sportiva, è raccomandata la presenza di almeno due soggetti;
- In occasione delle trasferte, praticare i trattamenti fisioterapici in spazi idonei aperti ed osservabili a ciò adibiti; in alternativa, i trattamenti potranno essere effettuati presso le stanze degli atleti a condizione che le stesse non vengano chiuse a chiave, alla presenza di almeno un altro membro dello staff.

In generale, è vietato somministrare farmaci agli Atleti, salvo casi di necessità ed urgenza (es. in occasione delle trasferte) e previa autorizzazione del genitore (o di chi ne fa le veci) nel caso di Atleta minore.

I medici o i fisioterapisti che, nell'ambito della propria attività professionale, riscontrino segni e indicatori di lesioni, violenze o abusi subiti dagli Atleti sono tenuti, senza indugio, a:

- darne notizia alle autorità giudiziarie, agli esercenti la responsabilità genitoriale (o a chi ne fa le veci) degli Atleti minori, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore;
- attivare canali di assistenza psicologica o psicoterapeutica a sostegno della vittima;
- notificare tempestivamente il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e il Responsabile federale delle Politiche di *Safeguarding*.

Nella predisposizione di regimi alimentari specifici per gli Atleti, è fatto obbligo di avvalersi di personale dotato di documentata professionalità e competenza.

Gli allenatori e il personale di staff si astengono da commenti derisori sulla condizione fisica dell'Atleta, specie se ciò avviene alla presenza di altri Atleti con intento denigratorio.

La Società si impegna a promuovere iniziative volte a sensibilizzare sia il personale di staff che gli atleti sulla prevenzione dei disturbi alimentari, anche avvalendosi dell'intervento e/o dell'assistenza di psicologi dello sport e/o psicoterapeuti specializzati.

4. Protocollo di gestione delle trasferte, dei raduni e dei ritiri

La sistemazione per il pernottamento è organizzata per genere ed in modo che dirigenti, allenatori e personale di staff non siano in camera con gli atleti. A tal fine, i soggetti preposti all'organizzazione delle trasferte e dei viaggi adottano soluzioni logistiche volte ad evitare tale eventualità.

È fatto divieto ad allenatori e ad altri membri dello staff di entrare nelle stanze degli atleti, salvo che per casi di necessità ed urgenza, da gestirsi da parte di due o più membri dello staff.

Con riguardo al tragitto da e verso il punto di incontro si applicano le regole previste nel *Protocollo di gestione degli allenamenti*.

5. Protocolli di gestione della comunicazione

5.1 Protocollo di gestione della comunicazione esterna

Nell'ambito della gestione delle sponsorizzazioni, la Società predilige sponsorizzazioni a favore di Società od enti che promuovono gli ideali e i principi di comportamento sanciti dal presente Modello.

Nella gestione delle attività pubblicitarie, di marketing e dei *social network*, la Società si astiene:

- dal pubblicare e diffondere messaggi denigratori, offensivi e irrispettosi dei principi di uguaglianza, non discriminazione e *fair play* sportivo;
- dal pubblicare materiale audio-video-fotografico che pregiudichi la dignità o il decoro degli Atleti.

La Società potrà diffondere e pubblicare materiale audio-visivo ritraente gli Atleti esclusivamente previo rilascio della liberatoria/autorizzazione rilasciata dall'Atleta o dall'esercente la responsabilità genitoriale o da coloro cui è affidata la cura dell'Atleta minore.

5.2 Protocollo di gestione della comunicazione interna

5.2.1 Comunicazioni tra personale di staff e atleti

Lo staff può veicolare le comunicazioni inerenti la gestione dell'attività sportiva anche tramite gruppi WhatsApp o altri canali di comunicazione, ma solo previo consenso degli atleti ai quali è resa idonea informativa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

È vietato creare un gruppo WhatsApp direttamente con gli atleti U13. Per gli atleti maggiori di anni 13 occorre l'autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale.

Sono vietate le comunicazioni interpersonali tra personale di staff (allenatori, dirigenti) e atleti, specie se minori, che esulino dalle attività di coordinamento, organizzazione e gestione delle attività sportive e dai normali rapporti di cortesia e professionalità propri del rapporto Tecnico-Atleta.

5.3 Protocollo di utilizzo dei dispositivi e dei social network

Gli Atleti, nella gestione dei propri account personali sui social network, sono tenuti a:

- tenere un comportamento idoneo a non creare discredito alla società;

- utilizzare un linguaggio che rispetti i limiti della continenza sostanziale e formale, astenendosi dall'utilizzo di espressioni offensive e lesive dei principi di *fair play*, uguaglianza e non discriminazione dettati all'interno del Modello.

È fatto divieto agli Atleti e al personale di staff di utilizzare il telefono cellulare durante gli allenamenti, se non in casi di assoluta necessità ed urgenza.

Agli Atleti è vietato effettuare e/o divulgare a terzi video o scatti fotografici presso gli spogliatoi all'insaputa degli altri Atleti o senza il loro consenso.

Aggiornamento e pubblicità del Modello Organizzativo e di Controllo

Aggiornamento

La Società cura l'aggiornamento del presente Modello.

Il modello sarà aggiornato con cadenza almeno quadriennale ovvero ogniqualvolta intervengano eventuali modifiche o integrazioni delle Linee Guida, delle raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*, delle indicazioni fornite dal CONI e/o dalla Federazione Italiana Pallacanestro nonché nel caso di modifiche legislative.

Obblighi informativi

Diffusione

Il presente Modello di Organizzazione e Controllo dell'Attività Sportiva deve essere conosciuto e applicato da parte di tutti i Tesserati, e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con i Tesserati, specie se minori.

È fatto obbligo di dare idonea diffusione e pubblicità al presente Modello.

A tal fine:

- il Modello e la notizia della sua adozione (e dei suoi successivi aggiornamenti) sono immediatamente pubblicati sulla *homepage* del sito internet della Società e affissi presso la sede;
- il nominativo ed i contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sono immediatamente pubblicati sulla *homepage* del sito internet della Società e affissi presso la sede.

L'adozione del Modello (e dei suoi successivi aggiornamenti) è immediatamente comunicata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società e al Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*.

Formazione ed Informazione

La formazione costituisce presupposto imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento richiamati al suo interno.

I Tesserati devono essere formati ed informati in merito al contenuto del presente Modello, con particolare riferimento ai principi fondamentali da rispettare e alle politiche di prevenzione adottate dalla Società.

La Società assolve altresì gli obblighi di formazione e informazione anche mediante l'adesione e promozione di iniziative ed eventi in materia di parità di genere nello sport, tolleranza ed inclusione, nonché mediante incontri e sessioni formative con psicologi dello sport.

All'atto del tesseramento, la Società è tenuta ad informare il tesserato (o eventualmente chi esercita la responsabilità genitoriale o è affidata la cura degli atleti) dell'adozione del Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, consegnando il Modulo apposito e conservando la copia controfirmata dal neo-tesserato o, in caso di minori, dal genitore o da chi ne fa le veci.

La Società, anche a mezzo di *newsletter* o mediante ogni altro canale informativo idoneo, fornisce adeguata informativa ai tesserati e ai soggetti che esercitano la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura degli Atleti (minori) sulle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La Società cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione sui contenuti del Modello nei confronti dei Tesserati.

La Società garantisce la tracciabilità delle attività formative da essa erogate e coordinate, garantendo l'evidenza della formazione erogata tramite attestati di partecipazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Nomina

Al fine di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti di giovani sportivi e proteggerne l'integrità fisica e morale, la Società nomina un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in avanti anche "Responsabile") in ossequio a quanto previsto dall'art. 33, comma 6 del D.Lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata alla FIP al momento dell'affiliazione e successiva riaffiliazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è stato nominato dall'Assemblea dei Soci della Società in data 21.06.2024 nella persona di [REDACTED].

Pubblicità

La Società garantisce l'adeguata pubblicità della nomina del Responsabile mediante:

- Pubblicazione sulla *homepage* del sito internet della Società;
- Affissione presso la sede della Società

del nominativo del Responsabile e dei suoi contatti.

È altresì fatto obbligo di dare comunicazione dell'avvenuta nomina al Responsabile Federale per le politiche di *safeguarding*¹³.

Composizione e requisiti

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere dotato di documentata competenza in ambito sportivo, autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere individuato in un soggetto interno, già alle dipendenze o legato da tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato, alla Società o da un professionista esterno.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza proprie dell'organo, il dipendente (o collaboratore della Società con tipologia contrattuale diversa dal lavoro subordinato) investito dell'incarico di Responsabile sarà remunerato con apposito compenso deliberato dall'Assemblea dei Soci della Società.

Cause di ineleggibilità e decadenza

Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e, se nominato, decade da tale incarico:

- il parente e/o affine fino al quarto grado di qualsiasi tesserato;
- chi ha riportato condanne in via definitiva per i reati consistiti o connotati da violenza fisica e verbale o minaccia nei confronti di minori o di soggetti che versino in condizioni di particolare vulnerabilità¹⁴ quali, a titolo esemplificativo artt. 571 c.p. (*abuso dei mezzi di correzione o di disciplina*), 572 (*maltrattamenti contro familiari e conviventi*), 600-bis (*prostituzione minorile*), 600-ter (*pornografia minorile*), 600-quater (*detenzione o accesso a materiale pedopornografico*), 600-quater.1 (*pornografia virtuale*), 600-quinquies (*iniziative turistiche*)

¹³ Articolo 10, Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding.

¹⁴ Per la valutazione della condizione di particolare vulnerabilità si tiene conto dell'età e dello stato di infermità o di deficienza psichica del soggetto, se il fatto risulta commesso con violenza alla persona o con odio razziale, se è riconducibile ad ambiti di criminalità organizzata o di terrorismo, anche internazionale, o di tratta degli esseri umani, se si caratterizza per finalità di discriminazione, e se la persona offesa è affettivamente, psicologicamente o economicamente dipendente dall'autore del reato.

volte allo sfruttamento e alla prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 609-bis (violenza sessuale), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni), 612-bis (atti persecutori) e 612-ter (diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti) cod. pen. e relative circostanze aggravanti;

- chi intrattiene, direttamente o indirettamente, rapporti che possano configurarsi in conflitto d'interesse con la Società e con l'interesse sportivo, tali da condizionarne l'autonomia di giudizio e il libero, sereno ed incondizionato svolgimento delle funzioni proprie dell'organo;
- chi ha riportato precedenti disciplinari specifici rispetto alla normativa di riferimento;
- chi ricopre funzioni collegate alla gestione tecnico-sportiva e agonistica delle squadre.

Durata dell'incarico

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni resta in carica per quattro anni. Detta carica può essere rinnovata.

Revoca

Il Responsabile può essere revocato solo per giusta causa dall'Assemblea dei Soci della Società. Contestualmente si provvede alla nomina del nuovo Responsabile.

Funzioni e Responsabilità

Il Responsabile:

- sorveglia sulla corretta applicazione e osservanza del Modello (e del Codice di Condotta) e ne valuta l'efficacia a cadenza annuale, definendo – ove necessario – un piano di azione volto alla presa in carico di eventuali criticità o anomalie riscontrate;
- cura l'aggiornamento del Modello a cadenza quadriennale o inferiore qualora siano necessarie modifiche e integrazioni alla luce delle modifiche legislative intervenute o delle indicazioni fornite dal CONI e/o dalla Federazione Italiana Pallacanestro;
- vigila sull'attività di diffusione e sull'attività di formazione ed informazione del Modello;
- adotta iniziative volte alla prevenzione e al contrasto di condotte di abuso, violenza e discriminazione, anche promuovendo campagne od eventi di sensibilizzazione;
- riceve e prendere in carico le segnalazioni di violazioni del presente Modello (e del Codice di Condotta) e/o di condotte di abuso, violenza o discriminazione rilevanti ai sensi del Modello;
- segnala al *Safeguarding Officer* eventuali condotte rilevanti.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Responsabile ha facoltà di accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

La Società garantisce la piena e fattiva collaborazione al Responsabile nell'espletamento dei compiti di vigilanza ad egli attribuiti, favorendo e promuovendo altresì la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano a vario titolo all'attività sportiva.

Rapporti con il Responsabile Federale per le politiche di Safeguarding (cd. Safeguarding Officer)

In ossequio a quanto previsto dall'art. 10 delle Linee Guida, è istituito presso la Federazione il Responsabile Federale per le politiche di *Safeguarding* (cd. *Safeguarding Officer*).

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Responsabile Federale ha facoltà di accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

Politica di Safeguarding¹⁵

Gestione delle Segnalazioni

In ossequio a quanto previsto dall'art. 8 delle Linee Guida¹⁶, ogni affiliata dovrà prevedere nel proprio Modello Organizzativo (e/o Codice di Condotta) specifiche politiche di segnalazione di eventuali abusi, violenze o discriminazioni, garantendo la riservatezza e l'anonimato per il segnalante, specificando i diversi canali di segnalazione e le persone designate.

Coloro che intendono segnalare:

- condotte di abuso, violenza o discriminazione così come definite dal presente Modello di cui sono state vittime o a cui hanno assistito, fondate su elementi di fatto o indizi gravi, precisi e concordanti¹⁷;
- violazioni del presente Modello e/o del Codice di Condotta, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti

potranno rivolgersi in via alternativa:

- al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società (raggiungibile all'indirizzo e-mail).

¹⁵ Articolo 8, Linee Guida FIP.

¹⁶ Sul punto, si segnala altresì l'art. 7 dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emessi dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* che prevede quanto segue:

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 5 (Contenuto minimo dei Modelli Organizzativi e Controllo), i Modelli stabiliscono adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - i. presentato una denuncia o una segnalazione;
 - ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;

f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

¹⁷ A titolo esemplificativo, nell'ambito del rapporto con gli Atleti (specie se minori) potrebbero sorgere taluni segnali di malessere psico-fisico da attenzionare quali sbalzi d'umore repentini, riluttanza a partecipare ad allenamenti, competizioni sportive e – più in generale – alle attività sportive, cali nelle performance sportive, drastica perdita di peso o cambi repentini nelle abitudini alimentari, insofferenza, diffidenza verso le figure di staff, disturbi d'ansia generalizzati, ematomi e/o ferite la cui origine sia sospetta, nonché ogni altra sensibile alterazione dell'ordinario stato psico-fisico del minore.

- al *Safeguarding Officer* della FIP (raggiungibile all'indirizzo e-mail safeguarding.officer@fip.it).

Questo canale deve essere utilizzato nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

Nel caso in cui la segnalazione appaia fondata, la Società adotta tempestivamente misure idonee a prevenire la reiterazione della condotta di abuso, violenza o discriminazione perpetrata quali, a titolo esemplificativo, la sospensione dall'attività del potenziale trasgressore oppure l'immediata cancellazione dai *social network* della Società o dai dispositivi in possesso di Atleti e Tecnici di contenuti ritenuti offensivi.

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

Contenuto della segnalazione

Premesso che la segnalazione può anche essere anonima, questa deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (c.d. Segnalante), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (c.d. Segnalato);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Canali di segnalazione

Al fine di garantire la riservatezza della segnalazione, sono predisposti i seguenti canali di segnalazione (alternativi):

- in forma telematica, inviando una mail al seguente indirizzo di posta elettronica (comunicato dalla Società con mezzi sufficientemente divulgativi, quali pubblicazione sulla *homepage* del sito Internet o affissione presso la sede in ossequio anche in ossequio a quanto previsto *supra* al pgf. *obblighi informativi*);
- in forma orale, con colloquio personale con il Responsabile (previa richiesta di appuntamento).

Gestione della segnalazione

Il Responsabile analizza tempestivamente la segnalazione pervenuta chiedendo al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli eventuali chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante.

Ove necessario, il Responsabile avvia la propria attività istruttoria. Nel corso delle verifiche, il Responsabile può avvalersi del supporto delle funzioni interne della Società o, ancora, di soggetti esterni specializzati ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento dei contenuti della

segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

A tal fine, nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto condotte di molestia o violenza (anche a sfondo sessuale) di cui siano vittima gli Atleti (specie se minori), il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni potrà avvalersi dell'ausilio di psicologi specializzati in occasione dell'incontro con il minore e per la definizione delle misure conseguenti alla segnalazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni mantiene contatti costanti con il segnalante.

Misure di protezione del segnalante

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni si astiene dal porre in essere qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria nei confronti 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*.

La Società non consente né tollera alcun atto discriminatorio o ritorsivo, diretto o indiretto, destinato al segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione effettuata ai sensi della presente Politica di *Safeguarding*.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La tutela della riservatezza e dalle ritorsioni si estende anche a coloro che hanno assistito o sostenuto il segnalante nel presentare una segnalazione o hanno reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

Sistema sanzionatorio

Scopo e principi

In ossequio a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. d) dei Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*, il presente Modello individua altresì le conseguenze, anche in ambito endo-associativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni di cui al presente Modello.

Condotte sanzionabili

Il presente sistema sanzionatorio sanziona:

- la mancata attuazione delle misure indicate nel Modello e nel Codice di Condotta;
- la violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di Condotta;
- la commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
- qualsiasi altra condotta contraria ai principi di *fair play* e correttezza a cui deve essere improntato l'esercizio dell'attività sportiva, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore della violazione e la Società;
- la realizzazione di condotte prodromiche alla commissione di taluno dei reati contro la libertà individuale previsti dal cod. pen. (con particolare riferimento ai delitti di cui al Capo III – Sez. I “*Dei delitti contro la personalità individuale*”; sez. I-bis – “*Dei delitti contro l'eguaglianza*”; sez. II – “*Dei delitti contro la libertà personale*”, nonché i reati di cui all'art. 612-bis “*Atti persecutori*” e all'art. 612-ter c.p. – “*Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti*” di cui alla Sez. III – “*Dei delitti contro la libertà morale*”);
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante, con particolare riferimento alle azioni preventive di forme di vittimizzazione secondaria nei confronti del denunciante o segnalante;
- l'invio di segnalazioni manifestamente infondate o in mala fede.

Sanzioni applicabili

La violazione del Modello comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal rapporto contrattuale instaurato con il tesserato, ferme restando le sanzioni previste a livello federale e dalla legge per condotte penalmente rilevanti.

Le sanzioni irrogate dovranno rispettare il principio di proporzionalità, tenuto conto della natura e gravità delle violazioni, del numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza (quale la minore età, la condizione psico-fisica, etc.).

Procedura

Il procedimento disciplinare può essere avviato anche su istanza del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nominato.

L'iter disciplinare e l'irrogazione della relativa sanzione spettano all'organo normativamente competente.