

GEA SPORT SSD ARL

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

**Ai sensi dell'articolo 33 del Dlgs n. 36 del 2021 e
dall'articolo 16 del Dlgs n. 39 del 2021 e successive
modifiche e integrazioni**

Approvato dall'Amministratore Unico con determina del 6 agosto 2024

1. PREMESSA

Il CONI, il data 25 luglio 2023 con Delibera della Giunta Nazione n. 255 ha disciplinato quanto previsto dall'articolo 33 del Dlgs n. 36 del 2021 e dall'articolo 16 del Dlgs n. 39 del 2021 prevedendo che le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite, entro il 31 agosto 2023 emanino le Linee guida nel rispetto dei principi emanati dall'Osservatorio per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta¹ a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Ha altresì previsto che le Associazioni Sportive Dilettantistiche e le Società Sportive Dilettantistiche adottino, entro 12 mesi dall'emanazione delle linee guida (da parte della FSN/EPS di riferimento), i citati modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta.

In data 31 agosto 2023 l'ACSI ha emanato il "REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AD ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI SUI TESSERATI" e le "LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA E DEI CODICI DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE".

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla GEA SPORT SSD ARL (di seguito anche la società o Ente) come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla ACSI.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della SSD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI e le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la GEA SPORT SSD ARL e tutti i Tesserati ACSI presso la società stessa sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui al successivo capitolo 4;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;

¹ Il codice di condotta è rubricato come Allegato A del presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva.

- c) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della società di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer della ACSI, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di 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 della società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla ACSI nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- 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 della Società;
- i) 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" della ACSI e le sue Linee Guida.

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

2. LA SOCIETÀ

La GEA SPORT SSD a rl, con sede legale in Torino (TO), Corso Giovanni Agnelli n. 95, è una società sportiva dilettantistica regolarmente iscritta al CONI (dal 2022) e al RASD ed ha come oggetto sociale (escluso ogni scopo di lucro) la promozione, la gestione e lo sviluppo di attività sportive dilettantistiche in via stabile e principale, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica, ai sensi dell'articolo 7.1, lettera b), D.Lgs. n. 36/2021, con particolare riferimento alle discipline del basket, pallavolo, karate, judo, discipline del nuoto, padel, tennis, attività sportiva ginnastica finalizzata alla salute e al fitness, danza sportiva, e più in generale alle discipline sportive considerate ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del Coni e del Registro delle Attività Sportive tenuto dal Dipartimento Sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La società è stata costituita a settembre 2022 (in sede di costituzione la forma giuridica era quella dell'associazione sportiva dilettantistica, successivamente trasformata in ssd ad inizio 2023) ed esercita la propria attività presso impianti sportivi (palestre e piscine) di terzi (generalmente scuole pubbliche o private), mediante convenzioni e/o contratti di servizio e/o concessione di spazi.

L'attività esercita presso le palestre copre diverse discipline sportive, tra cui la ginnastica, l'atletica, il basket, la pallavolo, il karate, etc.

Presso le piscine invece le discipline sportive associate al nuoto.

Nel periodo estivo la società gestisce anche dei centri estivi a carattere sportivo.

Le persone che collaborano con la società sono prevalentemente operatori sportivi, inquadrati con contratti di collaborazione sportiva o di lavoro autonomo (a partita iva) e sono tutti qualificati, ovvero muniti di appositi attestati rilasciati da Università, da Enti di promozione sportiva o da Federazioni.

Sono presenti anche figure amministrative, che hanno contatti limitati con l'utenza. L'utenza è prevalentemente minorenni.

La società pone molta attenzione nella gestione del rapporto istruttore – utente in quanto prevede un rapporto individuale.

3. APPROCCIO METODOLOGICO

Come previsto dalle linee guida, i modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva stabiliscono adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio nonché più in generale adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi.

L'utenza è quasi esclusivamente composta da minorenni, di entrambi i sessi, equamente divisi, pertanto i rischi associati ai rapporti con i minori sono ritenuti medio-alti.

4. AREE DI RISCHIO

Le attività gestite dalla società possono essere classificate in tre macro-categorie:

- attività sportive svolte presso palestre (attività svolta tutto l'anno, ad esclusione di agosto);
- attività sportiva svolta presso piscine (attività svolta tutto l'anno, ad esclusione di agosto);
- attività sportive connesse ai centri estivi (attività svolta nei mesi di giugno e luglio).

I rapporti tra gli operatori sportivi della società e gli utenti avvengono in gruppo, sono rari i casi di rapporti individuali atleta – istruttore.

In questi casi, l'attività deve comunque essere sempre svolta in uno spazio aperto e frequentato.

Gli utenti/tesserati utilizzano sostanzialmente due aree delle strutture sportive, ovvero gli spogliatoi e la zona palestra o la zona piscina.

I centri estivi sono sempre svolti all'aperto e non prevedono l'utilizzo, se non in casi limitati, degli spogliatoi.

Per quanto riguarda i controlli effettuati sui collaboratori, si rimanda al successivo capitolo 10.

Per quanto riguarda l'accesso agli spogliatoi, si rimanda ai protocolli indicati nel successivo capitolo 13.

Di base, negli spazi in cui è svolta l'attività (palestre e piscine) si garantisce sempre che gli utenti (minorenni) sia gestiti da un numero plurimo di collaboratori, evitando o riducendo al minimo situazioni in cui i minorenni, anche se in gruppo, possano rimanere con un unico collaboratore.

La società non ha gruppi sportivi, le attività si svolgono esclusivamente presso gli impianti in gestione per cui non si verificano casi in cui i tesserati debbano fare delle trasferte.

Fermo ciò, nel presente modello sono stati disciplinati anche i comportamenti da seguire in caso di trasferte (capitolo 14).

5. FINALITÀ

Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito della società.

L'obiettivo del presente modello è quindi quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito della società, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office della ACSI raggiungibile via mail all'indirizzo safeguardingofficer@acsi.it, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente dalla società.

6. DIRITTI E DOVERI

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Pertanto, a tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

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

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla ACSI.

7. CAMPO DI APPLICAZIONE

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) i tesserati ACSI presso la Società, ai sensi di quanto disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

8. CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'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;
- l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato,

non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- l'incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui punto 4.

9. PRINCIPI

I soggetti di cui al punto 7 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) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) 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;
- h) 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;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- l) 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;
- m) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

10. TUTELA DEI MINORI – CERTIFICAZIONI PER I COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ

La Società, quando instaura un rapporto di lavoro, a prescindere dalla forma, con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori è tenuta a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

11. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica all'EPS e/o Federazione presso cui è affiliata.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, deve essere nominato dall'organo amministrativo della Società, deve essere (compatibilmente con la struttura organizzativa della società e le sue dimensioni) un soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici ed è selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

Inoltre, non dovrà aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno e non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

Il Responsabile dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla ACSI al quale la società è affiliata.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno della società svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito della società mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage, nonché comunicata alla ACSI.

Il Responsabile dura in carica quattro anni e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile ed ai relativi adempimenti previsti.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo amministrativo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della ACSI. La società provvede alla sostituzione con le modalità precedentemente indicate.

Il Responsabile è tenuto a:

a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati predisposto dal proprio EPS di affiliazione nell'ambito della

- rispettiva società nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "quick-response"), per prevenire e contrastare nell'ambito della propria società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
 - c) segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
 - d) formulare all'organo amministrativo le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della società;
 - e) valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito della propria società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
 - f) sensibilizzare i membri della società sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti;
 - g) definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri della società sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
 - h) garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

12. DOVERE DI SEGNALAZIONE – TUTELA DEI SEGNALANTI E DELLE VITTIME

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla società tramite comunicazione a voce o via posta elettronica. Il nome del Responsabile interno e i suoi contatti sono affissi in bacheca e riportati anche sul sito web della società.

La società ha predisposto la modulistica che può essere utilizzata per effettuare le segnalazioni al Responsabile interno. Il segnalante la può acquisire direttamente dal sito internet della società, oppure trovarne una copia in bacheca o chiedere una copia direttamente in reception.

La società ha anche predisposto la modulistica che dovrà essere compilata dal Responsabile interno nel caso in cui debba gestire delle segnalazioni da parte di terzi.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office ACSI per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo email: safeguardingofficer@acsi.it.

In caso di gravi comportamenti lesivi la società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

13. USO DEGLI SPAZI DELLA SOCIETÀ

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso alla società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai tesserati della società.

Durante le sessioni di allenamento o di prova 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 gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

14. TRASFERTE

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti/tesserati dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

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

15. INCLUSIVITÀ

La società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.

La società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la società loro coetanei.

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

16. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

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

- 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);
- b) 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 la società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società;
- f) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- g) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

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, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla società.

17. 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 della società, 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) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, 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;
- risoluzione del contratto.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che 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 sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. 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;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto 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 agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che

abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

18. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

Nei confronti dei volontari² della società, 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;
- rescissione del rapporto di volontariato.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

19. OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

La società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione a tutti i tesserati, nonché collaboratori e volontari.

La Società deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire i moduli per formulare la segnalazione.

La Società deve:

- a) dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed al Safeguarding Office della ACSI raggiungibile all'indirizzo mail safeguardingofficer@acsi.it;
- b) dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

² Storicamente la società non si è avvalsa del supporto di volontari, ma ha preferito prevedere una sezione ad hoc nel caso in cui possano essercene in futuro.

- c) prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- d) prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- e) dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dall'ACSI.