

		MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 1 di 11

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

della Associazione **ASD Versilianuoto**

redatto ai sensi e per gli effetti del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati (SAFEGUARDING RULES)" 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 (SAFEGUARDING POLICY)" emanati dalla FIN

Approvato da	Data	Legale Rappresentante	Firma
Consiglio Direttivo	02/11/2024	Alberto <u>De Martino</u>	

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	Oggetto	Data
00	Prima emissione	02/11/2024

Sommario

1. PREMESSA	3
2. FINALITÀ E PRINCIPI	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. MINORI	4
5. CONDOTTE RILEVANTI	5
6. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	6
7. DOVERE DI SEGNALAZIONE.....	7
8. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI.....	8
9. DIFFUSIONE E ATTUAZIONE	11
10. NORME FINALI	11

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 3 di 11

1. PREMESSA

L'articolo 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 le 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.

La **ASD Versilianuoto** (di seguito anche la "Associazione") avente sede legale in Viareggio (Lu), Via Zanardelli 65, è una Associazione Sportiva Dilettantistica che esercita in via stabile e principale l'organizzazione e la gestione di attività sportiva dilettantistica ai sensi dell'articolo 7.1, lettera b), D.Lgs. 36/2021 con particolare riferimento alla pratica della disciplina sportiva del Nuoto nell'ambito dell'ambiente Master. La **ASD Versilianuoto** non gestisce strutture e non ha dipendenti.

Il presente "Modello organizzativo e di Controllo Safeguarding" (di seguito anche il "Modello") recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia ed è redatto in conformità al "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati (SAFEGUARDING RULES)" e alle "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 (SAFEGUARDING POLICY)" emanati dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN).

2. FINALITÀ E PRINCIPI

Il presente Modello costituisce l'insieme dei principi fondamentali e delle linee guida a cui la Associazione e tutti i destinatari, come nel proseguo individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di seguito specificati;
- 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;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della Associazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer* della FIN, 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 Associazione e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIN nell'ambito delle politiche di *disafeguarding* 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 Associazione.

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.

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

La Associazione condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica "tolleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 4 di 11

dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

Tutti i Destinatari 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'invulnerabilità 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 Associazione (di seguito anche "Responsabile Safeguarding") ove sia 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) in caso di atleti minorenni, ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- j) 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;
- k) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

I soggetti tenuti al rispetto del presente Modello (di seguito anche i "Destinatari") sono:

- a) i tesserati della Associazione;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati) o volontariato con la Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Associazione.

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

In particolare sono disciplinate le misure e le procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata, in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità telematiche, informatiche, sul web, attraverso messaggi, e-mail, social network, o altro canale di comunicazione, blog, o programmazione o alterazione di sistemi di intelligenza artificiale ed altre tecnologie informatiche.

4. TUTELA DEI MINORI

Premesso che allo stato attuale, in ragione del campo di attività della ASD Versilianuoto operante nel Circuito Master,

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 5 di 11

non è previsto il tesseramento di soggetti minori, si riporta comunque quanto segue.

La Associazione, 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 ad acquisire preventivamente copia del Certificato del Casellario Giudiziale ai sensi della normativa vigente.

È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la Associazione la presenza di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravanti, generali o speciali.

Tutti i Destinatari, così come sopra individuati, devono visionare e sottoscrivere l'impegno al rispetto del presente Modello e del Codice Etico e di Condotta.

Durante gli allenamenti di tesserati e tesserate minorenni, deve essere sempre garantito da parte della Associazione l'accesso ai locali e agli spazi in gestione a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero ai loro delegati. È garantita l'assistenza psicologia o psico-terapeutica nei confronti del tesserato, specialmente se minore, che sia stato vittima di una delle "condotte rilevanti", così come sopra individuate e descritte.

5. CONDOTTE RILEVANTI

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, e sono quindi considerate condotte rilevanti ai fini del presente Modello:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Ai fini del presente Modello si intendono:

- a) per "**abuso psicologico**", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "**abuso fisico**", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo stato psico-fisico del soggetto. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) per "**molestia sessuale**", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per "**abuso sessuale**": qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali in appropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 6 di 11

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

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

6. 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 Associazione nomina un *"Responsabile Safeguarding"* e lo comunica alla FIN all'atto di affiliazione e riaffiliazione.

Il *"Responsabile Safeguarding"* deve essere nominato nell'ambito della Associazione tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana;
- b) non 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;
- c) 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.

La nomina del *"Responsabile Safeguarding"* è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage, se nella disponibilità della Associazione, del nominativo e dei contatti) e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il *"Responsabile Safeguarding"* dura in carica 1 anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di *"Responsabile Safeguarding"*, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo *"Responsabile Safeguarding"*, inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

L'incarico del *"Responsabile Safeguarding"* può essere revocato ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Associazione. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *"Safeguarding Officer"* della FIN. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il *"Responsabile Safeguarding"* è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del *"Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati"* della FIN nell'ambito del rispettivo sodalizio nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del *"Modello"* e del *"Codice Etico e di Condotta"* adottati dallo stesso;

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 7 di 11

- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "quick-response"), per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio 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) rispettare gli obblighi di riservatezza;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta", tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente le misure del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" adottati dalla Associazione, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIN.

7. DOVERE DI SEGNALAZIONE

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al "Responsabile Safeguarding". La Associazione garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta o elaborate.

Il "segnalante" può far pervenire la propria segnalazione:

- tramite e-mail all'indirizzo istituito e gestito dal "Responsabile Safeguarding": safeguarding.versilianuoto@gmail.com;
- tramite posta facendo pervenire una busta con la dicitura "RISERVATA/PERSONALE": al "Responsabile Safeguarding" di ASD Versilianuoto, via Zanardelli n. 65, 55049, Viareggio (LU); all'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe sigillate:
 - la prima busta con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
 - la seconda busta con la segnalazione.
- oralmente, contattando direttamente il "Responsabile Safeguarding" al numero condiviso e pubblicato dalla Associazione.

Chiunque dovesse sospettare comportamenti rilevanti in violazione delle disposizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" può confrontarsi direttamente con il "Responsabile Safeguarding" della Associazione.

Qualsiasi segnalazione sarà affrontata con la massima serietà e urgenza. Durante l'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, potranno essere adottate eventuali misure di protezione dell'atleta, in particolare se minore, ove il "Responsabile Safeguarding" valuti la ricorrenza del rischio di prosecuzione o reiterazione della violazione oggetto di segnalazione e potranno essere adottate eventuali misure di protezione da qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

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

In particolare, sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, la segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. Pertanto, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 8 di 11

- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Le parti coinvolte nella segnalazione saranno informate delle conclusioni dell'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione (fatta salva la garanzia dell'anonimato dell'eventuale vittima o segnalante, laddove prevista per legge) e delle conseguenti azioni intraprese.

Nel caso in cui la situazione oggetto della segnalazione configuri un reato, si procederà d'intesa con l'atleta o con i genitori del minore ai quali spettano primariamente le iniziative a tutela in ambito giudiziario, a porre in essere e supportare ogni iniziativa volta alla tutela e protezione della vittima, nonché - ove non già direttamente attivate dall'atleta o dalla famiglia del minore - anche a promuovere eventuali segnalazioni o denunce alle autorità competenti. In ogni caso in cui sarà richiesto, la Associazione collaborerà pienamente con queste ultime.

8. CONTRASTO DEI COMPORAMENTI LESIVI

Per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, la Associazione può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e a seconda del ruolo che il soggetto riveste nella Associazione.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Associazione, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, 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: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione: incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15: incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso: incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore retribuito che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 9 di 11

il "*Responsabile Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti dai volontari in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Associazione, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei volontari, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Associazione, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare della rescissione del rapporto di volontariato il volontario che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti dai tesserati presso la Associazione in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Associazione, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei tesserati presso la Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il tesserato presso la Associazione che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione: 06/10/2024	Pag. 10 di 12

- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- espulsione dalla Associazione: incorre nel provvedimento disciplinare dell'espulsione dalla Associazione il tesserato presso la Associazione che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti da coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Associazione in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Associazione, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adotti, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING		
Revisione: 00	Data revisione: 06/10/2024	Pag. 11 di 12

- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- interruzione del rapporto con la Associazione: incorre nel provvedimento disciplinare dell'interruzione del rapporto con la Associazione il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding" e il "Safeguarding Officer" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

9. DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

La Associazione, anche avvalendosi del supporto del "Responsabile Safeguarding", si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente Modello e del Codice Etico e di Condotta tra i Destinatari, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, sulla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e all'acquisizione della consapevolezza da parte dei tesserati dei propri diritti, obblighi e tutele.

La Associazione pianifica e organizza programmi di formazione volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate, dalla Associazione stessa e dalla Federazione, anche in conformità a quanto indicato nei "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 è pubblicato sul sito internet della Associazione, se nella sua disponibilità, e affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, qualunque sia il motivo del rapporto, al momento in cui si instaura il rapporto con la Associazione che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

10. NORME FINALI

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

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

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIN, dal "Codice Etico e di Condotta", da tutta la normativa endo-federale approvata dal Consiglio Federale della Federazione, inclusi il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati", dal "Codice di Comportamento sportivo" approvato dal CONI.

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