
MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Della Società: **ORIGINEDANZA & QUIORAPILATES S.S.D. A R.L.**

Redatto ed applicato ai sensi e per gli effetti del:

*“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati”
e alle “Linee Guida per la predisposizione da parte delle affiliate 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” emanati dalla ASI*

Data	Legale Rappresentante	Firma
08/11/2024	SABRINA MARTINELLI	


Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	Oggetto	Data
00	Prima emissione	08/11/2024

Sommario

<u>PREMESSA</u>	3
<u>FINALITÀ</u>	3
<u>CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	3
<u>CONDOTTE RILEVANTI</u>	4
<u>PRINCIPI</u>	5
<u>TUTELA DEI MINORI</u>	5
<u>RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI</u>	6
<u>DOVERE DI SEGNALAZIONE</u>	7
<u>CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI</u>	8
<u>DIFFUSIONE E ATTUAZIONE</u>	11
<u>NORME FINALI</u>	11

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

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING	
Revisione: 00	Data revisione: 08/11/2024	Pag. 3 di 11

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.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **ORIGINEDANZA & QUIORAPILATES S.S.D. A R.L.** di seguito anche l' "Associazione" o la "Società"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla ASI (Associazioni Sportive e Sociali Italiane).

FINALITÀ

Il presente "Modello organizzativo e di Controllo" (di seguito anche il "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 della **ORIGINEDANZA & QUIORAPILATES S.S.D. A R.L.**

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.

Il presente "Modello" costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i "Destinatari", come nel proseguo individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui sopra;
- 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 Società di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del "Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*" della ASI, 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 ASI 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.

Il presente "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, 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 ASI e le sue Linee Guida.

CAMPO DI APPLICAZIONE

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono (anche i "Destinatari"):

- a) i Tesserati della Società;
- 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 Società;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

CONDOTTE RILEVANTI

Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- b) per **"abuso fisico"**, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) per **"molestia sessuale"**, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per **"abuso sessuale"**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per **"negligenza"**, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) per **"incuria"**, la mancata soddisfazione delle 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;
- h) per **"bullismo, cyberbullismo"**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) per **"comportamenti discriminatori"**, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status 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.

PRINCIPI

La Società 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 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'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 (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) 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;
- 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.

TUTELA DEI MINORI

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 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 Società 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.

Almeno una volta per ogni anno sociale successivo a quello in cui è sorto il rapporto con l'operatore sportivo, il *"Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni"* è tenuto ad acquisire, in forma di autodichiarazione, l'aggiornamento sullo stato dei carichi pendenti penali e disciplinari. Eventuali dichiarazioni false verranno valutate, a ogni effetto, alla stregua della fattispecie di cui il soggetto sia reso responsabile.

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".

La Società, inoltre:

- garantisce sempre l'accesso ai locali e agli spazi in gestione dalla Società durante gli allenamenti 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 ai loro delegati;
- adotta adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- adotta adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il *"Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni"* e il *"Safeguarding Office"* della ASI;
- adotta adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- adotta adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;
- adotta adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- adotta adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- adotta adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalla ASI.

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 alla ASI all'atto di affiliazione e riaffiliazione.

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

- a) non aver riportato condanne, anche non definitive, per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni);
- b) essere autonomo e indipendente, anche rispetto all'organizzazione sociale;
- c) essere preparato, e possibilmente dotato di competenze specifiche a livello educativo e psicologico (pur non richiedendo la normativa requisiti professionali particolari);
- d) essere adeguatamente formato e aggiornato;
- e) essere dotato di capacità organizzative: dovrà essere capace di monitorare l'applicazione dei meccanismi previsti nel "Modello" e di coinvolgere le persone interessate, prevedendo riunioni periodiche di verifica delle attività esercitate e di adeguamento delle procedure a fronte di eventuali carenze operative;
- f) essere soggetto di comprovata moralità;
- g) 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 rappresentante legale e gli operatori sportivi della Società direttamente coinvolti nell'attività con i Tesserati e le Tesserate minori, sono incompatibili con la Funzione di *"Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni"*.

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 Società, del nominativo e dei contatti) e comunicata secondo le procedure previste dalla regolamentazione della ASI.

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"* e alla comunicazione secondo le procedure previste dalla regolamentazione della ASI.

La nomina del *"Responsabile Safeguarding"* può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Società. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il *"Responsabile Safeguarding"* è tenuto a:

- a) verificare l'efficacia del "Modello" nel prevenire i comportamenti illeciti;
- b) valutare annualmente l'adeguatezza del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano di azione al fine di risolvere le criticità riscontrate;
- c) formulare all'organo amministrativo della Società le proposte di aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta";
- d) assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati;
- e) segnalare agli organi competenti la notizia di violazione del "Modello";
- f) gestire le procedure di segnalazione;
- g) segnalare ai *"Safeguarding Office"* della ASI eventuali condotte rilevanti e fornire a tale organo ogni informazione o documentazione richiesta garantendo il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- h) effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

- i) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- j) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa sulla protezione dei dati (Reg. EU 2016/679 e D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018.
- k) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla ASI o dal CONI.

La Società garantisce al "*Responsabile Safeguarding*", al "*Safeguarding Office*" della ASI nonché alla Procura Federale se competente, l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni e senza preavviso, e favorisce la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

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 Società 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*": segnalazioni@asdsafeguarding.com;
- tramite posta facendo pervenire una busta con la dicitura "RISERVATA/PERSONALE": al "*Responsabile Safeguarding*" di **ORIGINEDANZA & QUIORAPILATES S.S.D. A R.L. via Toscanini 69, 25010, Borgosatollo (BS)**. 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 Società.

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 Società.


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

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

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;
- 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.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING	
Revisione: 00	Data revisione: 08/11/2024	Pag. 8 di 11

Nel caso in cui la situazione oggetto della segnalazione configuri un reato, si procederà d'intesa 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 minorenni, nonché - ove non già direttamente attivate dalla famiglia del minore – anche a promuovere eventuali segnalazioni o denunce alle autorità competenti. In ogni caso in cui sarà richiesto, la Società collaborerà pienamente con queste ultime.

La segnalazione può essere inoltrata anche al Safeguarding Office della ASI attraverso l'indirizzo email salvaguardia@asinazionale.it.

CONTRASTO DEI COMPORAMENTI LESIVI

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

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

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

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione/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.

In particolare:

- i comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e 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;
 - risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

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 adotti, 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.
- Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:
 - richiamo verbale per mancanze lievi;
 - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
 - rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

La Società, 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.

In particolare, la Società, al momento del tesseramento, informa il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli/delle atleti/e, del "Modello", del "Codice Etico e di Condotta" nonché del nominativo e dei contatti del "*Responsabile Safeguarding*".

La Società pianifica e organizza programmi di formazione volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate, dalla Società stessa e dalla ASI, 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 Società, se nella sua disponibilità, e affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti di cui all'art. 2, qualunque sia il motivo del rapporto, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

NORME FINALI

Il presente "Modello" è aggiornato dalla Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI ed 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 ASI.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della ASI, dal "Codice Etico e di Condotta", da tutta la normativa approvata da ASI, dal "*Codice di Comportamento sportivo*" approvato dal CONI.

Il presente "Modello", approvato dalla Società, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

