

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Adottato ai sensi del D.Lgs. n. 39/2021 e delle “Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione” emanate dall’Ente di Promozione Sportiva C.S.A.In. (Centri Sportivi Aziendali e Industriali)

Adottato da O2  
PALESTRE



31.08.2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E  
CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

PRIMA EMISSIONE

Pag. 1 di 24

## Sommario

<b>Premessa</b>	3
<b>Il quadro normativo</b>	4
<b>Finalità del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva</b>	4
<b>Obiettivi del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva</b>	5
<b>Destinatari</b>	5
<b>Struttura e composizione del Modello Organizzativo e di Controllo</b>	6
<b>Attività a rischio e definizione delle misure di prevenzione e controllo</b>	7
<b>Principi generali di comportamento</b>	8
<i>Parità di genere</i>	9
<i>Diversità e inclusione</i>	10
<i>Trasparenza e collaborazione</i>	10
1. <i>Protocollo di gestione dei rapporti con Istruttori e Staff</i>	11
2. <i>Protocollo di gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva</i>	11
3. <i>Protocollo di gestione delle prestazioni sportive dei Frequentatori</i>	12
3.1 <i>Protocollo di gestione degli allenamenti</i>	12
3.2 <i>Protocollo di gestione delle prestazioni sanitarie</i>	13
4. <i>Protocolli di gestione della comunicazione</i>	14
4.1 <i>Protocollo di gestione della comunicazione esterna</i>	14
4.2 <i>Protocollo di gestione della comunicazione interna</i>	14
4.3 <i>Protocollo di utilizzo dei dispositivi e dei social network</i>	14
<b>Aggiornamento e pubblicità del Modello Organizzativo e di Controllo</b>	15
<i>Aggiornamento</i>	15
<i>Obblighi informativi</i>	15
<i>Diffusione</i>	15
<i>Formazione ed Informazione</i>	15
<b>Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni</b>	17
<i>Nomina</i>	17
<i>Pubblicità</i>	17
<i>Funzioni e Responsabilità</i>	18
<i>Rapporti con il Responsabile per le politiche di Safeguarding (cd. Safeguarding Officer)</i>	19
<i>Gestione delle Segnalazioni</i>	19



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 2 di 24

<b>Sistema sanzionatorio</b>	23
<i>Scopo e principi</i>	23
<i>Condotte sanzionabili</i>	23
<b>Allegati</b>	24
<b>Canali e numeri utili</b>	24
<b>Indirizzi utili per approfondire le tematiche trattate</b>	24



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 3 di 24

## Premessa

PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD) conduce le sue attività in modo etico, con integrità morale e correttezza e perseguendo le finalità statutarie nel rispetto della sua missione aziendale.

Tutti i soggetti legati a PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD) devono manifestare totale integrità morale.

Per trasparenza e integrità morale si intende:

Adesione alle politiche e ai principi comportamentali di PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD)

- Rispetto delle legislazioni regionali, statali, europee e degli stati esteri
- Assunzione di responsabilità delle proprie azioni
- Intrattenimento di rapporti trasparenti e corretti tra le persone

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

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 29/2021, PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD) in quanto società sportiva affiliata, provvede a dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta

Ai sensi dell'art. 16, comma 4, D.lgs. 29/2021, PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD) in quanto società sportiva affiliata già dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, ha integrato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 con i modelli organizzativi e di controllo dell'attività e i codici di condotta secondo i dettami delle Linee Guida emesse. Il presente documento costituisce, dunque, parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da PALESTRE O2 (O2 CUNEO SRLSSD), anche ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare ivi previsto per sanzionare il mancato rispetto del Modello, da estendersi anche al presente documento.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 4 di 24

## Il quadro normativo

Il Modello di Organizzazione e Controllo dell'Attività Sportiva di O2 Cuneo S.R.L. S.S.D. è stato redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 16, 2° comma del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 rubricato "*Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86 recante semplificazione degli adempimenti relativi agli organismi sportivi*" che prevede l'obbligo per le società sportive dilettantistiche (cd. affiliate) di predisporre e adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta entro dodici mesi dalla comunicazione delle Linee Guida emanate dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva e dalle Associazioni benemerite (cd. enti di affiliazione).

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

- Delibera CONI n. 255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*);
- Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione emesse dall'ente di promozione sportiva CSAIN – Centri Sportivi Aziendali e Industriali (d'ora in avanti anche "Linee Guida" in forma abbreviata);
- Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emessi dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* (d'ora in avanti anche "Principi Fondamentali");
- Codice Etico Sportivo adottato da CSAIN.

## Finalità del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva


Il presente Modello stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basate su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o genere relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno di O2 Cuneo S.R.L. S.S.D. (d'ora in avanti anche "O2 Palestre" o "Società").

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

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

La Società si impegna a garantire il diritto alla salute e al benessere fisico e mentale dei Tesserati, riconoscendone la primaria importanza e la prevalenza sulla *performance* sportiva.

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

	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 5 di 24

### **Obiettivi del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva**

Gli obiettivi del presente modello sono i seguenti:

1. la promozione dei diritti fondamentali dei tesserati;
2. la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
3. la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
4. l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
5. la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
6. 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;
7. la partecipazione della Società e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
8. 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.

### **Destinatari**

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo si applica a chiunque partecipa con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società quali - a titolo esemplificativo – istruttori, personale di staff, collaboratori, tirocinanti, nonché a tutti gli altri soggetti che, a vario titolo, sono a contatto con i soci/frequentatori della palestra.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 6 di 24

## Struttura e composizione del Modello Organizzativo e di Controllo

### *Contenuto minimo dei Modelli Organizzativi e di Controllo*

In ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida e dal Titolo III dei Principi Fondamentali, il Modello stabilisce almeno:

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

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

### *Approccio metodologico*

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

- Raccolta documentale e attività di *auditing*:



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 7 di 24

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

### **Composizione e struttura**

In ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida CSAIN, il Modello tiene conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate.

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

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

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

### **Attività a rischio e definizione delle misure di prevenzione e controllo**

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





31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 8 di 24

1. la selezione e la gestione del rapporto con gli istruttori, personale di staff e tutti coloro che – in forza di un contratto di lavoro o in qualità di collaboratore o tirocinante della Società – intrattengano rapporti con i soci/frequentatori, specie se minori;
2. la gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sale *fitness*, spogliatoi, docce e bagni, zona benessere – ove presente – nonché tutti gli altri spazi in cui il contatto fisico e l'esposizione fisica sono facilitati);
3. la gestione delle prestazioni sportive (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la predisposizione delle schede di allenamento individuali, l'organizzazione e la gestione dei corsi di gruppo) e dei trattamenti dei Soci/Frequentatori (quali visite mediche, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra istruttori e Soci/Frequentatori, specie se minori;
4. la gestione della comunicazione esterna (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività pubblicitarie e/o di *marketing*, l'utilizzo dei *social network*) ed interna.

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

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

### **Principi generali di comportamento**

La Società riconosce e garantisce il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel Codice Etico Sportivo adottato da C.S.A.In..

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

- l'abuso psicologico<sup>1</sup>;
- l'abuso fisico<sup>2</sup>;
- la molestia sessuale<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 9 di 24

- l'abuso sessuale<sup>4</sup>;
- la negligenza<sup>5</sup>;
- l'incuria<sup>6</sup>;
- l'abuso di matrice religiosa<sup>7</sup>;
- il bullismo, il cyberbullismo<sup>8</sup>;
- i comportamenti discriminatori<sup>9</sup>.

### *Parità di genere*

La Società si impegna a garantire la realizzazione di un ambiente equo ed inclusivo, garantendo il rispetto del principio delle pari opportunità in ossequio a quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale<sup>10</sup> in materia.

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

---

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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

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

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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.

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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 10 di 24


### *Diversità e inclusione*

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

- la pari opportunità di accesso e di pratica sportiva, indipendentemente da etnia, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, anche mediante accordi, convenzioni o collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche;
- la pari opportunità di accesso e di pratica sportiva anche a soggetti provenienti da contesti disagiati a livello economico o familiare, favorendo la partecipazione alle attività sportive anche mediante convenzioni, sconti, abbonamenti *ad hoc*.
- la diffusione di buone pratiche per la valorizzazione delle diversità e il contrasto a tutte le forme di discriminazione e intolleranza.

### *Trasparenza e collaborazione*

I rapporti tra personale della Società e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei Soci/Frequentatori sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. A tal fine, la Società promuove il dialogo costante con i genitori (o chi ne fa le veci) anche attraverso l'adozione di apposite convenzioni o patti di corresponsabilità allo scopo di dettare i principi e i comportamenti che il personale di staff della Società, la famiglia e il socio/frequentatore condividono e si impegnano a rispettare nel rispetto dell'interesse supremo del minore.

	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 11 di 24

## Protocolli specifici di comportamento

### 1. Protocollo di gestione dei rapporti con Istruttori e Staff

Al fine di garantire l'idoneità di tutti i soggetti incaricati di mansioni che comportino contatti diretti e regolari anche con minori, la Società richiede preventivamente all'instaurazione del rapporto lavorativo/di collaborazione/tirocinio una copia del certificato del casellario giudiziale<sup>11</sup> e dei carichi pendenti rilasciato da non più di sei mesi oppure, in attesa del rilascio del certificato, un'autocertificazione<sup>12</sup> attestante l'assenza di carichi pendenti e/o condanne penali (**all. 1** al presente Modello).

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

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

È fatto obbligo di:

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

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

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soci/frequentatori della palestra strutture adeguate allo svolgimento dell'attività sportiva.

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

<sup>12</sup> Mediante l'autocertificazione, il candidato/dipendente/collaboratore della Società dichiara:

- di non aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto, perdono giudiziale o per reati caduti in prescrizione);
- di non essere a conoscenza di eventuali indagini penali a proprio carico per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
- di non essere né di essere stato/a imputato/a o indagato/a, né sottoposto/a a nessuna misura cautelare o di sicurezza per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
- di non essere stato/a oggetto di procedimenti disciplinari o squalificato/a dal lavoro a contatto con minorenni o a qualsiasi altra sanzione.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 12 di 24

Nell'organizzazione degli spazi destinati all'attività sportiva, la Società ha adottato un Regolamento Interno e un Regolamento delle Palestre che i Soci/Frequentatori si impegnano ad osservare all'atto della sottoscrizione delle Condizioni Generali di Abbonamento stipulate con O2.

È fatto divieto ad istruttori e membri dello staff di condividere bagni, spogliatoi, docce, nonché altri spazi comuni (quali la zona benessere, ove presente) con i Soci/Frequentatori. A tal fine, la Società adotta le cautele necessarie a garantire la separazione degli spazi comuni tra Istruttori e Soci/Frequentatori.

L'accesso agli spogliatoi deve essere precluso agli estranei, salvo casi di assoluta necessità ed urgenza.

### 3. Protocollo di gestione delle prestazioni sportive dei Frequentatori

Lo svolgimento delle attività sportive deve avvenire nel rispetto del libero e sano sviluppo psico-fisico del Socio/Frequentatore. A tal fine, la Società promuove ad ogni livello l'ascolto e il dialogo costante con i Soci/Frequentatori della palestra, specie se minori.

Gli Istruttori presiedono e organizzano la partecipazione alle attività sportive favorendo la costruzione di un ambiente sano e inclusivo.

#### 3.1 Protocollo di gestione degli allenamenti

È fatto divieto agli Istruttori e allo staff di organizzare sessioni di *personal training* o corsi di gruppo al di fuori dei giorni e degli orari di apertura.

Nell'organizzazione e pianificazione delle sessioni di *personal training*, il Personal Trainer si astiene dal condurre la sessione di allenamento in locali non accessibili a terzi.

Eventuali modifiche al programma dei corsi erogati dalla palestra, giustificate da ragioni logistico-organizzative, sono previamente comunicate ai Soci/Frequentatori.

Gli istruttori si astengono dal:

- esprimere apprezzamenti o allusioni di natura sessuale o giudizi dissacranti, stigmatizzanti, discriminatori e denigratori sulla persona o sulla condizione fisica del Socio/Frequentatore che esulino da indicazioni, richieste, suggerimenti strettamente correlati all'esecuzione degli esercizi indicati nelle schede di allenamento individuale o eseguiti nell'ambito dei corsi erogati dalla Palestra.
- tenere comportamenti indesiderati idonei ad ingenerare una condizione di disagio nel Socio/Frequentatore, mediante contatti fisici indesiderati o comunque non necessari o funzionali alla dimostrazione della corretta esecuzione degli esercizi.

La Società garantisce l'accesso ai locali della Palestra durante gli allenamenti a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei frequentatori ovvero a loro delegati, fatto salvo quanto disposto dal *Protocollo di gestione degli accessi agli spazi destinati all'attività sportiva*.

Il tragitto da e verso la palestra:

- in caso di Soci/Frequentatori maggiorenni, avviene in autonomia;
- in caso di Soci/Frequentatori minori, è a cura del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura del socio o a loro delegati.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 13 di 24

È fatto divieto ad istruttori e personale di staff di prelevare od accompagnare i Soci/Frequentatori presso la loro residenza, salvo autorizzazione scritta del genitore o di chi ne fa le veci.

### 3.2 Protocollo di gestione delle prestazioni sanitarie

Gli esami di idoneità all'esercizio dell'attività sportiva non agonistica – ove condotti da personale medico convenzionato presso i locali di O2 Palestre - devono:

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

Il medico si astiene dall'intrattenere qualsiasi rapporto con i Soci/Frequentatori maggiorenni o minorenni esulante dalla propria attività professionale in violazione delle regole e dei principi deontologici dettati dagli ordini di appartenenza.


I medici che, nell'ambito della propria attività professionale, riscontrino segni e indicatori di lesioni, violenze o abusi subiti dai Soci/Frequentatori sono tenuti, senza indugio, a:

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

È fatto divieto agli istruttori, nonché allo staff di:

- somministrare farmaci o sostanze con effetti farmacologici, sottoporre o indicare ai frequentatori pratiche mediche non giustificate da condizioni patologiche e idonee a modificare le condizioni psicofisiche o biologiche dell'organismo al fine di alterare le prestazioni agonistiche degli atleti;
- indurre i Soci/Frequentatori a sottoporsi ai trattamenti summenzionati ingenerando aspettative illusorie sulla correlazione tra trattamenti e miglioramenti della performance sportiva;
- predisporre regimi alimentari specifici per i Soci/Frequentatori. In caso di richiesta espressa in tal senso, è fatto obbligo di invitare il Socio/Frequentatore a rivolgersi a personale dotato di documentata professionalità e competenza.

Nell'eventualità in cui il Socio/Frequentatore chieda di procedere ad operazioni di misurazione delle circonferenze corporee al fine di tracciare e valutare l'andamento e/o i progressi maturati nel corso del programma di allenamento, il personal trainer adotta qualsiasi misura necessaria volta ad evitare situazioni di disagio per il Socio/Frequentatore (specie se minore) e si astiene da commenti derisori e denigratori sulla sua condizione fisica.

	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 14 di 24

La Società si impegna a promuovere iniziative volte a sensibilizzare sia il personale di staff che i Soci/Frequentatori sulla prevenzione dei disturbi alimentari, anche mediante la diffusione di materiale informativo sul punto.

#### 4. *Protocolli di gestione della comunicazione*

##### 4.1 *Protocollo di gestione della comunicazione esterna*

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

- dal pubblicare e diffondere messaggi denigratori, offensivi e irrispettosi dei principi di uguaglianza e non discriminazione;
- dal pubblicare materiale audio-video-fotografico che pregiudichi la dignità o il decoro dei Soci/Frequentatori.

La Società potrà diffondere e pubblicare materiale audio-visivo ritraente i Soci/Frequentatori esclusivamente previo rilascio della liberatoria/autorizzazione rilasciata dai medesimi o dall'esercente la responsabilità genitoriale o da coloro cui è affidata la cura del Socio/Frequentatore minore.

##### 4.2 *Protocollo di gestione della comunicazione interna*

##### **4.2.1 Comunicazioni tra personale di staff e soci/frequentatori**

Lo staff può veicolare le comunicazioni inerenti la gestione dell'attività sportiva anche tramite gruppi WhatsApp o altri canali di comunicazione, ma solo previo consenso dei Soci/Frequentatori – o, in caso di Soci/Frequentatori minori, previa autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale - ai quali è resa idonea informativa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Sono vietate le comunicazioni interpersonali tra personale di staff (istuttori, ecc.) e soci/frequentatori della palestra, specie se minori, che esulino dalle attività di coordinamento, organizzazione e gestione delle attività sportive e dai normali rapporti di cortesia propri del rapporto istruttore-socio.

##### 4.3 *Protocollo di utilizzo dei dispositivi e dei social network*

I Tesserati, nella gestione dei propri account personali sui social network, sono tenuti a:

- tenere un comportamento idoneo a non creare discredito alla società;
- utilizzare un linguaggio che rispetti i limiti della continenza sostanziale e formale, astenendosi dall'utilizzo di espressioni offensive e lesive dei principi di uguaglianza e non discriminazione dettati all'interno del Modello.

È vietato effettuare e/o divulgare a terzi video o scatti fotografici presso gli spogliatoi, docce o altre aree comuni all'interno della palestra all'insaputa degli altri Tesserati o senza il loro consenso.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 15 di 24

## **Aggiornamento e pubblicità del Modello Organizzativo e di Controllo**

### *Aggiornamento*

La Società cura l'aggiornamento del presente Modello.

Il modello sarà aggiornato con cadenza almeno quadriennale ovvero ogniqualvolta intervengano eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida o delle raccomandazioni del Responsabile delle politiche di *Safeguarding*, delle indicazioni fornite dal CONI e/o da C.S.A.In. nonché nel caso di modifiche legislative.

### *Obblighi informativi*

#### *Diffusione*

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

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

A tal fine:

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

L'adozione del Modello (e dei suoi successivi aggiornamenti) è immediatamente comunicata al Responsabile Nazionale delle politiche di *safeguarding*.

### *Formazione ed Informazione*


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

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

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

All'atto del tesseramento, la Società è tenuta ad informare il tesserato (o eventualmente chi esercita la responsabilità genitoriale o è affidata la cura dei frequentatori) dell'adozione del Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e del



	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 16 di 24

Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding, consegnando il Modulo apposito (**allegato 2** o con altra modalità comunque idonea) e conservando la copia controfirmata dal neo-tesserato o, in caso di minori, dal genitore o da chi ne fa le veci.

Ogni informazione rilevante viene immediatamente comunicata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società, al Responsabile delle politiche di *safeguarding* nonché all'Ufficio della Procura Nazionale ove competente.

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

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

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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 17 di 24

## **Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

### *Nomina*

Al fine di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti di giovani sportivi e proteggerne l'integrità fisica e morale, la Società nomina un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in avanti anche "Responsabile") in ossequio a quanto previsto dall'art. 33, comma 6 del D.Lgs. n. 36/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è stato nominato dall'Assemblea dei Soci della Società in data 00.00.0000 nella persona di \_\_\_\_\_.

### *Pubblicità*

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

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

del nominativo del Responsabile e dei suoi contatti.

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

### *Composizione e requisiti*

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

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

### *Cause di ineleggibilità e decadenza*

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

- il parente e/o affine fino al quarto grado di qualsiasi tesserato;
- chi ha riportato condanne in via definitiva per i reati consistiti o connotati da violenza fisica e verbale o minaccia nei confronti di minori o di soggetti che versino in condizioni di particolare vulnerabilità<sup>13</sup> quali, a titolo esemplificativo artt. 571 c.p. (*abuso dei mezzi di correzione o di disciplina*), 572 (*maltrattamenti contro familiari e conviventi*), 600-bis (*prostituzione minorile*), 600-ter (*pornografia minorile*), 600-quater (*detenzione o accesso a materiale*

<sup>13</sup> Per la valutazione della condizione di particolare vulnerabilità si tiene conto dell'età e dello stato di infermità o di deficienza psichica del soggetto, se il fatto risulta commesso con violenza alla persona o con odio razziale, se è riconducibile ad ambiti di criminalità organizzata o di terrorismo, anche internazionale, o di tratta degli esseri umani, se si caratterizza per finalità di discriminazione, e se la persona offesa è affettivamente, psicologicamente o economicamente dipendente dall'autore del reato.



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 18 di 24

*pedopornografico*), 600-quater.1 (*pornografia virtuale*), 600-quinquies (*iniziative turistiche volte allo sfruttamento e alla prostituzione minorile*), 604-bis (*propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*), 609-bis (*violenza sessuale*), 609-quater (*atti sessuali con minorenni*), 609-quinquies (*corruzione di minorenni*), 609-octies (*violenza sessuale di gruppo*), 609-undecies (*adescamento di minorenni*), 612-bis (*atti persecutori*) e 612-ter (*diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti*) cod. pen. e relative circostanze aggravanti;

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

#### *Durata dell'incarico*

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

#### *Revoca*

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

#### *Funzioni e Responsabilità*

Il Responsabile:

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

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

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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 19 di 24

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

In ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida C.S.A.In. e ai sensi dell'art. 1, comma 4 della Delibera della Giunta Nazionale CONI del 25.07.2023, l'Ente ha individuato un Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* (*Safeguarding Officer*) il quale:

- vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta, nonché sulla nomina del responsabile, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate all'Ufficio del Procuratore Nazionale per i provvedimenti di competenza;
- adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di *Safeguarding* dell'Ente all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Nazionale

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

### **Politica di *Safeguarding***

#### *Gestione delle Segnalazioni*

In ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida<sup>14</sup>, ogni affiliata dovrà prevedere nel proprio Modello Organizzativo (e/o Codice di Condotta) specifiche politiche di segnalazione di eventuali abusi,

---

<sup>14</sup> Sul punto, si segnala altresì l'art. 7 dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emessi dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* che prevede quanto segue:

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

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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 20 di 24

violenze o discriminazioni, garantendo la riservatezza e l'anonimato per il segnalante, specificando i diversi canali di segnalazione e le persone designate.

Coloro che intendono segnalare:

- condotte di abuso, violenza o discriminazione così come definite dal presente Modello di cui sono state vittime o a cui hanno assistito, fondate su elementi di fatto o indizi gravi, precisi e concordanti<sup>15</sup>;
- violazioni del presente Modello e/o del Codice di Condotta, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti

potranno rivolgersi in via alternativa:

- al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società (raggiungibile all'indirizzo e-mail                     ).
  - al *Safeguarding Officer* (raggiungibile all'indirizzo e-mail [safeguarding@csain.it](mailto:safeguarding@csain.it)).
- Questo canale deve essere utilizzato nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

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

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


### *Contenuto della segnalazione*

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

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

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

<sup>15</sup> A titolo esemplificativo, nell'ambito del rapporto con i soci/frequentatori (specie se minori) potrebbero sorgere taluni segnali di malessere psico-fisico da attenzionare quali sbalzi d'umore repentini, cali nelle performance sportive, drastica perdita di peso o cambi repentini nelle abitudini alimentari, insofferenza, diffidenza verso le figure di staff, disturbi d'ansia generalizzati, ematomi e/o ferite la cui origine sia sospetta, nonché ogni altra sensibile alterazione dell'ordinario stato psico-fisico del minore.

	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 21 di 24

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### *Canali di segnalazione*

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

- in forma telematica, inviando una mail al seguente indirizzo di posta elettronica:            (comunicato dalla Società con mezzi sufficientemente divulgativi, quali pubblicazione sulla *homepage* del sito Internet o affissione presso la sede in ossequio anche in ossequio a quanto previsto *supra* al pgf. *obblighi informativi*) utilizzando l'apposito Modulo di Segnalazione (**allegato 3 al presente documento**);
- in forma orale, con colloquio personale con il Responsabile (previa richiesta di appuntamento).

### *Gestione della segnalazione*

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

Ove necessario, il Responsabile avvia la propria attività istruttoria. Nel corso delle verifiche, il Responsabile può avvalersi del supporto delle funzioni interne della Società o, ancora, di soggetti esterni specializzati ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento dei contenuti della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.


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

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

### *Misure di protezione del segnalante*

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni si astiene dal porre in essere qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:

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

	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 22 di 24

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

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

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



31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
PRIMA EMISSIONE	Pag. 23 di 24

## Sistema sanzionatorio

### *Scopo e principi*

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

### *Condotte sanzionabili*

Il presente sistema sanzionatorio sanziona:

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

### *Sanzioni applicabili*

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


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

### *Procedura*

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

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



	31.08.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
	PRIMA EMISSIONE	Pag. 24 di 24

### Allegati

- Autocertificazione Istruttore (All. 1)
- Comunicazione di avvenuta adozione del Modello e del Codice di Condotta e nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (All. 2)
- Modello di segnalazione (All. 3)

### Canali e numeri utili

- 112 - Numero unico europeo per le emergenze
- 114 - Il numero per l'Emergenza Infanzia gestito da Telefono Azzurro.
- 1522 - Rete Nazionale Antiviolenza a sostegno delle donne vittime di violenza.
- Coni.it - Sul sito del Coni, Attività istituzionali, lo spazio della Procura Generale dello Sport.
- CSAIN - Procura Nazionale – [procuranazionale@csain.it](mailto:procuranazionale@csain.it) - Tel. 06.54221580
- Safeguarding Officer - [safeguarding@csain.it](mailto:safeguarding@csain.it)
- 800901010 - Numero Verde e spazio per fare online segnalazioni all'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali a Difesa delle Differenze
- Ministero per le disabilità - 06 67792456 - [disabilita@governo.it](mailto:disabilita@governo.it)

### Indirizzi utili per approfondire le tematiche trattate

- [https://politichecoesione.governo.it/media/2968/strategia-nazionale-lgbtplus\\_2022-2025.pdf](https://politichecoesione.governo.it/media/2968/strategia-nazionale-lgbtplus_2022-2025.pdf)
- [https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1227970.pdf?\\_1617829003271](https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1227970.pdf?_1617829003271)
- gazzettaufficiale.it - Legge 7 aprile 2017, n. 47 - Disposizioni in materia di misure di protezione dei minori stranieri non accompagnati.
- Battiamo il Silenzio - <https://www.battiamoilsilenzio.gov.it/>
- <https://disabilita.governo.it/it/avvisi-e-bandi/associazioni-ed-enti-legittimati-ad-agire-in-giudizioin-difesa-delle-persone-con-disabilita-vittime-di-discriminazioni/>
- interno.gov.it - Dal portale si accede all'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori – OSCAD
- Codice Etico CSAIN - [https://www.csain.it/wp-content/uploads/2021/03/CODICE-ETICO-SPORTIVOC.S.A.IN\\_.pdf](https://www.csain.it/wp-content/uploads/2021/03/CODICE-ETICO-SPORTIVOC.S.A.IN_.pdf)