MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

1. Disposizioni Generali.

Oggetto Sociale dell'Associazione.

L'Associazione **A.S.D. GRUPPO ATLETICO ARISTIDE COIN VENEZIA 1949,** con sede in Via del Gazzato 4 30173 Mestre Venezia**.** (indicata nel prosieguo anche come *Associazione*) ha indicato il proprio oggetto all'art. 3 dello Statuto sociale.

L'Associazione è apolitica e non ha scopo di lucro.

Durante la vita dell'Associazione non potranno essere distribuiti, anche in modo indiretto o differito, avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale.

L'Associazione è altresì caratterizzata dalla democraticità della struttura, dall'uguaglianza dei diritti di tutti gli associati, dall'elettività delle cariche associative.

L'Associazione, riconosciuta ai fini sportivi ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 36/2021, esercita in via stabile e principale l'organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche ai sensi dell'art. 7.1 lettera b) D. Lgs. 36/2021, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica. Nello specifico ha per finalità lo sviluppo e la diffusione di attività sportive dilettantistiche connesse alla disciplina ***atletica leggera*** *e più in generale delle discipline sportive considerati ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del CONI e del Registro Attività Sportive tenuto dal Dipartimento Sporto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, intese come mezzo di formazione psico-fisica e morale degli associati, mediante la gestione di ogni forma di attività idonea a promuovere la conoscenza e la pratica della detta disciplina.*

Nei limiti previsti dall'art. 9 D.Lgs. 36/2021 e dalla normativa di attuazione, è facoltà dell'Associazione svolgere attività secondarie e strumentale, purché strettamente connessa al fine istituzionale e nei limiti ivi indicati quali a mero titolo esemplificativo:

- *Attività ricreativa in favore dei propri soci, ivi compresa, se del caso, la gestione di un posto di ristoro;*
- *La gestione di centri sportivi e centri estivi o benessere o fisioterapici;*
- *La vendita di articoli, abbigliamento e attrezzature sportive;*
- *Lo svolgimento di azioni pubblicitarie, l'espletamento di studi e ricerche di mercato, la predisposizione di cataloghi e qualsiasi altro mezzo di promozione ritenuto idoneo.*

- *Le attività di sponsorizzazione;*
- *Lo svolgimento di corsi relativi ad attività sportive "non riconosciute" e di corsi di natura diversa da quella sportiva.*

L'Associazione potrà collaborare o anche aderire ad altri enti, sia pubblici sia privati, ivi compresi enti scolastici, con finalità similari, affini o complementari con i quali siano condivisi gli scopi e gli intendimenti.

L'Associazione accetta incondizionatamente di conformarsi allo Statuto, alle norme e alle direttive del CONI, del C.I.P., nonché agli Statuti e regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali in particolar modo della FIDAL Federazione Italiana di Atletica Leggera e/o degli Enti di Promozione Sportiva e/o Discipline Sportive Associate riconosciuti dal CONI, a cui vorrà affiliarsi. L'associazione si impegna altresì a rispettare le disposizioni emanate dalle Federazioni internazionali di riferimento in merito all'attività sportiva praticata. L'Associazione si impegna pertanto ad accettare eventuali provvedimenti disciplinari, che gli organi competenti del CONI, delle Federazioni, Enti di Promozione Sportiva o Discipline Sportive Associate dovessero adottare a suo carico, nonché le decisioni che le autorità sportive dovessero prendere in tutte le vertenze di carattere associativo, tecnico e disciplinare attinenti alla vita della associazione sportiva.

L'Associazione si impegna inoltre a garantire l'attuazione ed il pieno rispetto dei provvedimenti del CONI e/o delle Federazioni, Enti di Promozione Sportiva o Discipline Sportive Associate, ed in generale di tutte le disposizioni emanate a presidio della lotta alla violenza di genere ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 39/2021.

L'Associazione – per l'esercizio delle proprie attività sociali, è affiliata alla FIDAL.

Struttura di *Governance* dell'Associazione.

Gli organi direttivi dell'Associazione ed i rispettivi poteri ed attribuzioni sono in dicate dallo Statuto.

Sono organi dell'Associazione:

a. l'Assemblea Generale degli associati;
b. il Presidente;
c. il Vice Presidente;
d. il Consiglio Direttivo;
e. il Segretario ed il Tesoriere;

f. il Collegio dei Revisori dei Conti o il Revisore dei Conti, qualora istituito.

I criteri di nomina, i poteri di ciascun organo, la durata in carica dei rispettivi membri e le relative attribuzioni sono indicati negli articoli da 8 a 22 dello Statuto.

Ed in particolare: negli articoli da 9 a 14 per quanto relativo all'Assemblea; degli articoli da 15 a 18 per quanto relativo al Consiglio Direttivo; nell'art. 19 per quanto relativo al Presidente e nell'art. 20 per quanto relativo al Vice Presidente; nell'art. 21 in ordine alla disciplina dei ruoli di Segretario e Tesoriere, nonché nell'art. 22 relativamente all'Organo di Revisione, quando esso sia previsto.

Il contenuto del sopradetto impianto normativo ha da intendersi in questa sede – per quanto di interesse ai fini dell'elaborazione del presente sistema di prevenzione e controllo – per integralmente ritrascritto.

Criteri di Elaborazione. Normativa di Riferimento.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito anche, più brevemente, *il Modello*), che indica i principi fondamentali e le regole di condotta per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nei termini di cui nel seguito della presente trattazione, è redatto dall'Associazione secondo le previsioni del D. Lgs. N. 36 del 28 febbraio 2021 e del D. Lgs. 39 del 28 febbraio 2021 (di seguito eventualmente anche *i decreti* o la *normativa*), utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana di Atletica Leggera – FIDAL (più sotto anche soltanto *le Linee Giuda* e *la FIDAL*), alla quale aderisce. Ai fini della miglior comprensione – per i destinatari del presente Modello – del sistema di prevenzione adottato con il presente documento, si indica come normativa di riferimento:

- Il D. Lgs. N. 36/2021;
- Il D. Lgs. N. 39/2021;
- Lo Statuto dell'Associazione;
- Le *Linee Guida* adottate da FIDAL per la redazione dei Modelli,
- Il Regolamento FIDAL in materia di politiche di *safeguarding* in vigore dal 24 luglio 2024;
- Il Regolamento di Giustizia Sportiva FIDAL;

La detta normativa sarà considerata nel testo vigente al momento della consultazione.

Finalità del Modello. Sistema Sanzionatorio.

Con il seguente documento si intendono indicare ed adottare le misure per le politiche di *safeguarding* nella prospettiva di prevenire ogni forma di violenza e discriminazione, indicando il sistema sanzionatorio per le violazioni e rimettendone l'individuazione della tipologia ed i meccanismi al Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di seguito il *Codice di condotta*) che al presente Modello accede.

Durata del Modello. Revisioni. Rinnovo.

Il presente documento ha durata quadriennale, salvi gli aggiornamenti che si rendessero necessari nel corso di vigenza del documento al fine di recepire modifiche ed integrazioni normative, ovvero di adeguare il modello alle raccomandazioni che intervenissero dal CONI o dalla FIDAL. Prima dello spirare del termine di durata, sarà cura dell'Associazione procedere alla revisione ed al rinnovo del Modello medesimo.

Struttura del Modello. Allegati.

Nel perseguimento delle finalità previste dai Decreti e dal Regolamento Federale per la repressione delle condotte di abuso e discriminazione delle quali più sotto, il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività Sportiva si compone di una Sezione dedicata all'enunciazione dei principi ispiratori del meccanismo di controllo adottato dall'Associazione, di una Sezione dedicata all'individuazione dei meccanismi di prevenzione e gestione dei rischi da integrazione di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *safeguarding*, di una Sezione dedicata all'indicazione delle strategie di contrasto dei comportamenti lesivi e correlativa disciplina delle segnalazioni di siddette condotte, nonché di una Sezione dispositiva degli obblighi di informazione e delle altre misure di diffusione del presente impianto di contrasto e prevenzione.

Al presente modello è allegato il Codice di Condotta per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, elaborato in conformità ai principi enunciati dalla FIDAL in materia, rimanendo comunque ferma la vigenza del Regolamento FIDAL, che comunque si intende vigente per ogni Tesserato.

Ambito di Applicazione del Modello.

L'organo direttivo dell'Associazione ha adottato – in conformità con lo Statuto – il presente Modello e l'allegato Codice di Condotta, il campo di applicazione dei quali comprende tutte le attività svolte dall'Associazione ed i cui destinatari sono individuati nei:

1. tesserati dell'Associazione, compresi i componenti degli Organi sociali e, in detti organi, coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo dell'Associazione;
2. dirigenti e dipendenti dell'Associazione, compresi coloro che svolgano mansioni di qualunque genere a titolo di volontariato ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto che precede.

Le previsioni contenute nel Modello e nell'allegato Codice di Condotta si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali non appartengono all'Associazione, ma operano nell'interesse e/o a vantaggio di essa e, comunque, a quanti intrattengano a qualunque titolo rapporti con l'Associazione medesima: tali soggetti – per effetto di apposite clausole contrattuali o di adesione – sono tenuti, nell'ambito dei rapporti istituiti con l'Associazione, a mantenere comportamenti idonei a ridurre il rischio di commissione, anche tentata, delle condotte previste dai Decreti.

Diritti e Doveri.

L'Associazione riconosce come diritto fondamentale dei tesserati 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. 198/06 del 11 aprile 2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva. È altresì riconosciuto come valore, assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo, il diritto alla salute e al benessere psico-fisico del tesserato, vieppiù se minore.

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati. In particolare, i Tecnici, i Dirigenti, i Soci e gli altri Tesserati sono tenuti a conoscere e diffondere il contenuto del Codice di Condotta per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie e del Regolamento FIDAL.

L' Associazione intende prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori. A tal fine, informa i tesserati dei rispettivi diritti, favorisce la diffusione delle politiche di *safeguarding* della FIDAL a cui è affiliata e – in tale prospettiva di salvaguardia e tutela – adotta misure e procedure volte ad assicurare l'effettiva

efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti. In ragione di un tanto, i tesserati , i tecnici, e i soci dell'Associazione sono tenuti a conoscere il presente modello e si conformano alle disposizioni di cui ai Decreti nonché delle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia; adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Obiettivi del Modello.

Fermo l'impegno a garantire il rispetto dei diritti e dei doveri di cui al punto che precede, l'Associazione ritiene come proprio valore statutario e, pertanto, promuove lo sviluppo e la diffusione 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 uguaglianza ed equità, nonché valorizzino le diversità; si attiva concretamente affinché i tesserati maturino una piena consapevolezza in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

L'Associazione si impegna, anche attraverso l'adozione del presente sistema di contrasto alle condotte di discriminazione, abuso e violenza, ad individuare adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori, dandone tempestiva e concreta attuazione.

Nella indicata prospettiva, l'Associazione si obbliga all'individuazione di strategie di contrasto ed alla loro implementazione, garantendo la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti secondo le modalità previste alla successiva Sezione 3.

Nella dichiarata finalità di contrasto delle condotte discriminatorie, violente ed abusanti, l'Associazione cura la più completa 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, nelle forme e nei modi previsti dal presente Modello.

Per la piena realizzazione dei presenti obiettivi, l'Associazione cura e promuove la partecipazione dei propri Organi sociali e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIDAL nell'ambito delle

politiche di *safeguarding* adottate, nonché il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* in una prospettiva di concreta efficacia anche preventiva; e ciò anche quando vi sia il pericolo che la condotta violenta, discriminatoria od abusante sia consumata tramite modalità informatiche, sul web, mediante l'uso di dispositivi *smartphones*, posta elettronica ovvero mediante pubblicazione su social networks ovvero mediante l'uso di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

2. Il Modello Organizzativo e di Controllo: Prevenzione e Gestione dei Rischi.

Premessa.

Il modello organizzativo stabilisce le modalità di prevenzione, gestione e contenimento del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, la gestione delle segnalazioni, gli obblighi informativi in materia.

Il modello organizzativo stabilisce altresì funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui alla delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255 che ne garantiscano la competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il modello garantisce l'accesso di tale Responsabile, nonché del Responsabile per le politiche di *safeguarding* federale, alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Comportamenti Rilevanti.

L'Associazione – in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente – ritiene rilevanti, ai fini delle strategie di contrasto per le quali è adottato il presente Modello monitora le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, specificandone in questa sede la nozione fatta propria dalla normativa:

a. le condotte di **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. le condotte di **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 somministrare carichi di lavoro inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscano l'uso di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*;
c. le condotte di **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. le condotte di **abuso sessuale**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
e. le condotte riconducibili alla **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. le condotte riconducibili all'**incuria**: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g. le condotte di **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. le condotte di **bullismo e 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. i **comportamenti discriminatori**: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale ed economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'Associazione, secondo quanto previsto nelle Disposizioni Generali, riconosce che i comportamenti rilevanti possono essere tentati o consumati anche tramite modalità informatiche, sul web, mediante l'uso di dispositivi *smartphones*, posta elettronica ovvero mediante pubblicazione su social networks ovvero mediante l'uso di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche ed a tal fine intende adottare strategie di prevenzione e contrasto che di tale circostanza tengano conto.

Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni.

Funzione.

L'Associazione – in conformità con quanto previsto dai Decreti e dai Regolamenti Federali – procede alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito anche Responsabile *Safeguarding* o anche solo il *Responsabile*), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati in particolare se minori, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Requisiti.

In conformità al disposto dei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dal C.O.N.I. l'Associazione garantisce i requisiti di competenza, autonomia ed indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Per *competenza* si intende il bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'incarico. Nel caso del Responsabile *Safeguarding*, risultano utili competenze di tipo giuridico sportivo e/o penalistico (considerata la possibilità per gli illeciti cc.dd. *safeguarding* di integrare anche fattispecie di reato), di tipo tecnico-ispettivo, nonché di ascolto empatico e di accoglienza delle potenziali vittime che si potrebbero rivolgere al Responsabile per "denunciare" abusi, violenze, discriminazioni, anche al fine di evitare fenomeni di vittimizzazione secondaria; per *autonomia* si vuol indicare l'iniziativa di controllo libera da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Associazione e, in particolare, dell'organo dirigente; con il termine *indipendenza* ci si riferisce, infine, alla libertà da condizionamenti economici e personali e di conflitti di interesse, che in questa sede sono intesi anche solo potenziali.

L'integrazione del requisito *dell'autonomia* determina l'esclusione dall'incarico di Responsabile i seguenti soggetti:

a. Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti dell'organo direttivo dell'Associazione nonché i componenti dell'organo direttivo medesimo;
b. Coloro che sono legati all'Associazione da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera anche non retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

L'organo amministrativo vigila sul costante mantenimento dei requisiti sopra descritti.

Sul piano squisitamente operativo, è richiesta al candidato al ruolo di Responsabile la previa esibizione dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti dai quali si possa evincere l'assenza di condanne od anche solo la pendenza di procedimenti per taluno dei reati di cui agli articoli 600 – *bis*, 600 – *ter*, 600 – *quater*, 600 – *quinquies* e 609 – *undecies* del Codice Penale, ovvero l'assenza di irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Composizione, Nomina e Permanenza in Carica.

Nel rispetto della normativa ed in assenza di un Modello di Organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/01, al proprio organo di controllo sulle politiche *safeguarding* l'Associazione ha inteso attribuire composizione monocratica, rimettendo il potere di nomina all'Organo direttivo e stabilendo durata quadriennale del mandato del Responsabile.

La nomina è effettuata con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza: a tal fine, i candidati sono tenuti ad inviare il loro *curriculum vitae* accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

L'organo direttivo dell'Associazione esamina le informazioni fornite dagli interessati al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica, il Responsabile, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice di Condotta, si impegna a svolgere le funzioni attribuitegli garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente all'organo direttivo qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina del Responsabile, almeno una volta l'anno, l'organo direttivo dell'Associazione verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo al Responsabile.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo al Responsabile ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca del Responsabile, l'organo direttivo provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

La comunicazione dell'avvenuta nomina deve essere resa conoscibile a soci e tesserati mediante affissione negli spazi riservati alle comunicazioni, iscritta sul sito dell'Associazione e, comunque, resa nota a quanti intrattengono rapporti a qualunque titolo con l'Associazione nelle forme ritenute più idonee.

La nomina del Responsabile ha efficacia dall'affissione del nominativo negli spazi riservati alle comunicazioni.

Decadenza e Revoca.

Il mandato cessa, oltre che nel caso di scadenza del termine, morte o dimissioni del Responsabile, anche per:

a. interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda il Responsabile inidoneo a svolgere le proprie funzioni, o infermità che, determini un pregiudizio od un impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate al Responsabile;
b. grave inadempimento dei propri compiti così come individuati in uno dei paragrafi della presente Sezione.
c. intervenuta sentenza di condanna anche non passata in giudicato per aver commesso uno degli illeciti reati previsti dalla normativa;
d. intervenuta sentenza di condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
e. altra giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto con il Responsabile senza pregiudizio per l'efficacia del Modello.

Compiti e Poteri.

Al Responsabile *Safeguarding* sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, al Responsabile *Safeguarding* sono affidati i compiti di:

1. vigilare sull'efficacia del Modello, sia rispetto alla riduzione del rischio di commissione delle condotte violente, discriminatorie od abusanti previste dalla normativa, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti a rischio;
2. vigilare sulla sussistenza e persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto dai Destinatari del Modello stesso e le procedure da esso formalmente previste o richiamate;
3. curare il costante aggiornamento del Modello, segnalando ovvero proponendo all'organo direttivo eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso, in conseguenza di
    a. significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo interno dell'Associazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
    b. variazioni normative;
    c. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

In ogni caso, almeno una volta l'anno il Modello integralmente sarà sottoposto a verifica da parte del Responsabile.

Con riferimento ai cambiamenti a livello organizzativo – determinati dall'organo direttivo – questi devono essere immediatamente comunicati in via preventiva e per iscritto al Responsabile, stabilendo contestualmente che, alla prima visita periodica stabilita, tali cambiamenti siano materia di confronto tra il medesimo organo direttivo ed il Responsabile *Safeguarding*, che in questo modo potrà valutare e operare il corretto adeguamento della normativa in questione al nuovo assetto dell'Associazione.

Qualora i cambiamenti risultassero di particolare importanza e complessità e la visita periodica non fosse imminente, si potrà indire una riunione straordinaria tra l'organo direttivo ed il Responsabile *Safeguarding*.

È in facoltà del Responsabile *Safeguarding* programmare e pianificare visite di controllo, anche senza preavviso, nell'ambito delle attività sociali ritenute sensibili. In tali occasioni il Responsabile potrà accedere liberamente presso qualsiasi spazio in uso all'Associazione – senza necessità di alcun consenso preventivo, nel rispetto della normativa vigente e preoccupandosi comunque di non creare situazioni di imbarazzo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello da tutto il personale dell'Associazione, dagli atleti e, comunque, da tutti i destinatari del presente sistema di prevenzione e controllo.

Altresì il Responsabile ha il dovere di verificare che vengano realizzate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, con particolare attenzione verso coloro che operano nelle aree di maggior rischio, nonché di verificare che sia assicurata la conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle condotte che sono segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni.

Il Responsabile è altresì chiamato a fornire chiarimenti, ove richiesto, in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, nonché a dare impulso all'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare ed esprimere un parere circa i provvedimenti disciplinari promossi dalle funzioni competenti e che hanno come presupposto la violazione del Modello.

In ogni caso, sul piano operativo il Responsabile *Safeguarding* dovrà essere in grado di comunicare in modo chiaro ed efficace, empatico e confidenziale con tutti i membri dell'Associazione (atleti anche minori, genitori, allenatori e dirigenti). Dovrà inoltre essere in grado di mediare, risolvere

conflitti e gestire segnalazioni di illeciti od abusi in modo rispettoso e riservato; è destinatario di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *safeguarding* ed è tenuto a collaborare con le Autorità competenti. Altresì dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'Associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Dovrà, garantire la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della *privacy* delle persone coinvolte. Dovrà anche fornire attività di supporto anche emotivo e pratico alle vittime (anche ricorrendo al supporto di professionisti esterni).

3. Gestione delle Segnalazioni e Contrasto dei Comportamenti Lesivi.

Segnalazione dei Comportamenti Lesivi.

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, il fatto deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione telefonica o – preferibilmente – tramite posta elettronica ai recapiti resi noti dall'Associazione. Il Responsabile *Safeguarding* adotterà le azioni ritenute opportune nelle modalità definite, prevedendo l'eventuale segnalazione al *Safeguarding Office* della Federazione.

Nel caso di gravissimi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle competenti Autorità.

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

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

Gestione delle Segnalazioni.

Nella pratica applicazione delle politiche di prevenzione di cui al presente sistema di prevenzione e controllo, l'Associazione garantisce all'interno del proprio ambito, adeguati provvedimenti di quick-response, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi nonché per ogni altra violazione delle disposizioni del presente Modello e del Codice di Condotta.

Le segnalazioni di episodi di condotte discriminatorie, violente od abusanti sono ricevute nelle forme di cui sopra, a mezzo segnalazione via posta elettronica ovvero comunicazione telefonica.

Nella garanzia della riservatezza delle segnalazioni nonché della tempestiva ed efficace gestione delle stesse, il Responsabile adotta tutte le misure ritenute idonee alla eventuale composizione della situazione, procedendo comunque all'audizione del segnalante; se opportuno, procede alla segnalazione al competente organo *safeguarding* federale ovvero, quando la condotta possa integrare ipotesi di reato, ne informa senza ritardo l'Autorità Giudiziaria ovvero illustra al segnalante la possibilità di proporre querela nei confronti dell'autore della condotta.

In ogni caso, adotta nella gestione delle segnalazioni i comportamenti ritenuti necessari per garantire assistenza e supporto alla vittima della condotta discriminatoria, violenta od abusante.

Strategie Generali e Particolari di Contrasto.

Premessa.

Il presente sistema di prevenzione e controllo dei rischi riconosce innanzitutto un generico rischio commissione di condotte violente, discriminatorie ed abusanti ed appronta un sistema di comportamenti e prassi operative per prevenire la commissione di atti rilevanti ai fini della normativa della quale costituisce attuazione.

Altresì, individua specifiche aree di rischio ed appronta – correlativamente – le opportune strategie particolari volte ad impedire la verificazione di comportamenti ritenuti rilevanti dai Decreti o dalle Linee Guida federali.

Strategie Generali di Contrasto.

Ferme le attività di sensibilizzazione e diffusione di una cultura di inclusione ed attiva partecipazione ai processi di eliminazione delle condotte violente ed abusanti, al fine di contenere il rischio generico di verificazione di condotte rilevanti ai fini della normativa, l'Associazione intende adottare il presente sistema di condotte.

1. L'adozione di programmi di allenamento ed attività volte a favorire lo sviluppo dell'atleta anche sul piano della personalità, garantendo la piena ed effettiva partecipazione alle attività sportive e sociali che costituiscono l'oggetto dell'Associazione.

2. L'adozione di strumenti intesi ad evitare i contatti fisici tra atleti e Tecnici o Dirigenti quando essi contatti non siano assolutamente necessari allo svolgimento degli allenamenti.
3. L'adozione di una politica di indirizzo all'uso – da parte degli atleti, dei Tecnici, dei Dirigenti e di quanti svolgano attività per conto o su incarico dell'Associazione – di un linguaggio appropriato, comunque evitando l'uso di espressioni discriminatorie, razziste o sessiste nel senso più ampio dei termini.
4. L'adozione di politiche che consentano tra i Tecnici ed i Dirigenti rapporti professionali che evitino situazioni di imbarazzo.
5. L'adozione di politiche di gestione orientate alla miglior tutela, da parte dei Tecnici e dei Dirigenti, degli atleti – soprattutto minori d'età – nello svolgimento dell'attività sportiva, promuovendo il rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso.
6. L'adozione di condotte di promozione dei diritti degli atleti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività organizzata o collegata e connessa all'Associazione.
7. L'adozione e l'implementazione di un sistema che consenta ai genitori od a quanti esercitino la responsabilità genitoriale, di segnalare le assenze dei minori agli allenamenti, gare o attività organizzate di interesse di natura sportiva o extrasportiva.
8. L'adozione di politiche volte ad incentivare i Tecnici, i Dirigenti ed i membri degli organi direttivi dell'Associazione alla frequenza ai corsi di formazione obbligatoria annuale ed ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalle Istituzioni in materia di *safeguarding*.
9. L'adozione di politiche di sensibilizzazione alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, eventualmente con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate da o con gli organi di affiliazione.
10. La predisposizione di strumenti e prassi che favoriscano il confronto con il Responsabile delle politiche di *safeguarding* nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento.
11. L'adozione di politiche di monitoraggio e prevenzione del rischio di verificazione di condotte rilevanti nei casi di trattamenti e prestazioni sanitarie che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti.

Strategie Particolari di Contrasto.

L'Associazione riconosce nell'esercizio della propria attività sociale contingenze od occasioni nelle quali maggiore è il rischio di verificazione di episodi di discriminazione, abuso o violenza.

A tal fine, accompagna all'indicazione delle norme e delle procedure di comportamento volte ad elidere – o quantomeno sensibilmente attenuare – il generico rischio di verificazione degli episodi in discorso, la predisposizione di specifiche prassi operative o regole di condotta a regolare lo svolgimento delle attività sociali in quelle occasioni ovvero in quei luoghi in cui il rischio in discorso appare maggiore.

Di seguito, si indicano le strategie di prevenzione per le aree maggiormente *sensibili* alla verificazione di episodi il contrasto dei quali costituisce lo scopo del presente Modello.

Certificazione per i Collaboratori.

L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere – in conformità alle previsioni di cui al combinato disposto degli articoli 33 VII co. del D. Lgs. N. 36/24 e 2 del D. Lgs. N. 39/14 – all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle Autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente Modello, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i propri collaboratori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve – dietro comminatoria di sanzione – visionare e sottoscrivere il presente Modello e l'allegato Codice di Condotta, impegnandosi a rispettarne ogni singola parte.

Uso degli Spazi dell'Associazione.

L'attività sociale è svolta presso l'impianto di atletica di S. Giuliano, a Mestre; esso comprende una pista di atletica all'aperto ed una palestra coperta, nella quale sono presenti spogliatoi per gli atleti con bagni e docce.

All'impianto, di proprietà del Comune di Venezia e gestito da altra Associazione, si accede solo se autorizzati.

L'accesso ai locali ed agli spazi destinati dall'Associazione all'allenamento è consentito – nell'osservanza delle disposizioni stabilite dal gestore dell'impianto – alle atlete ed agli atleti tesserati, agli allenatori od ai tecnici ai quali è affidata la cura e la preparazione delle atlete e degli atleti nonché ai genitori di tesserati minorenni ovvero a quanti su questi esercitino la potestà genitoriale ovvero ne abbiano in quell'occasione la cura e la custodia.

L'Associazione adotta ogni comportamento o cautela volta a prevenire qualunque situazione di rischio per l'incolumità di quanti accedano agli spazi indicati ovvero per prevenire la verificazione di condotte rilevanti ai fini del presente sistema di prevenzione e controllo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete e ai tecnici od ai dirigenti che ne ravvedano la necessità.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori ed accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate.

In ogni caso, l'Associazione cura di destinare ai tesserati, ai dirigenti ed ai tecnici l'uso di spogliatoi separati per genere, attivandosi per consentire che l'accesso di un accompagnatore allo spogliatoio destinato a soggetti di un genere diverso da quello al quale appartiene sia svolto nel rispetto delle regole di cui al presente Modello ed eviti, in ogni caso, situazioni di imbarazzo.

In caso di necessità, fermo l'obbligo di tempestiva richiesta d'intervento al personale del servizio di soccorso sanitario, l'accesso all'infermeria è consentito in via esclusiva al medico sociale o – nel caso di manifestazione sportiva – al medico di gara, ovvero – in assenza di costoro – ad un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso e, in ogni caso, esclusivamente per la necessaria prestazione di primo soccorso della persona che ne abbia necessità; alla prestazione l'attività di primo soccorso dovrà sempre essere presente un tesserato od un dirigente ovvero un membro designato dall'Associazione.

Trasferte.

Quando per lo svolgimento delle attività sociali ovvero per la partecipazione a raduni o manifestazioni sportive di qualsiasi livello siano da effettuarsi trasferte che prevedano – per la distanza del luogo di svolgimento della manifestazione ovvero per ogni altra ragione ritenuta opportuna per la salvaguardia dell'incolumità o per la preservazione del benessere psico-fisico dei partecipanti – la necessità di un pernottamento, le atlete e gli atleti dovranno essere sistemati in camere diverse da quelle destinate agli allenatori, ai tecnici, ai dirigenti o ad altri accompagnatori, salvo il caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Qualora le camere dovessero essere condivise tra i partecipanti alle manifestazioni, esse saranno condivise esclusivamente tra partecipanti del medesimo genere.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sui partecipanti accompagnati, soprattutto se minorenni, adottando ogni comportamento necessario a garantirne

l'incolumità fisica e l'integrità morale ovvero ad evitare la verificazione di una qualsiasi condotta rilevante ai sensi del presente sistema di prevenzione e controllo.

Tutela della *Privacy*.

In tutte le occasioni nelle quali sia effettuata la raccolta di dati personali, ovvero all'atto dell'iscrizione o del tesseramento ai destinatari della richiesta – atleti od esercenti la potestà genitoriale sui medesimi, tecnici dirigenti, collaboratori, soci dell'Associazione ovvero soggetti che anche occasionalmente abbiano un contatto, per l'espletamento di qualsivoglia incarico – deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) ed al trattamento l'Associazione deve ricevere il consenso informato in forma scritta.

I dati raccolti devono essere raccolti, conservati e trattati esclusivamente nelle forme e con le modalità prevista dal suddetto Regolamento in materia di riservatezza dei dati; in ogni caso, la raccolta, la conservazione ed il trattamento dovranno essere effettuati in via esclusiva per l'esecuzione di un rapporto giuridico di cui gli interessati sono parte, ovvero per l'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, il trattamento dei dati personali c.d. *sensibili* ai sensi del Regolamento in materia di riservatezza dei dati (tra i quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale; tutti i dati genetici o biometrici destinati all'identificazione in modo univoco di una persona fisica; i dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) è consentito solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'Associazione, fermo il necessario preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione o del tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati scattate nel corso delle sessioni di allenamento o durante le gare; in ogni caso è severamente vietata la raccolta con ogni mezzo e la pubblicazione di immagini che possono determinare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, cartacea o digitale, raccolta dall'Associazione che contenga dati personali dei tesserati, soci, fornitori od ogni altro soggetto che abbia rapporti anche occasionali con l'Associazione medesima, deve essere custodita in modo da garantirne l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita o cancellazione anche parziali,

divulgazione accidentale, *data breach* od ogni altra compromissione del dato, deve esserne data tempestiva comunicazione all'interessato, al titolare del trattamento dei dati personali ed all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali quando la violazione dei dati personali comporti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate ed adottare tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Per il tramite dei propri organi direttivi, l'Associazione può, qualora lo ritenga necessario, procedere alla nomina di un Referente per la privacy, al quale possono essere inviate richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo di posta elettronica eventualmente predisposto ed adeguatamente pubblicizzato.

Inclusività.

L'Associazione intende adottare ogni comportamento volto a garantire ai propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.

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

L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o famigliare, favorendone la partecipazione alle attività dell'Associazione anche mediante sconti sulle quote di tesseramento ovvero mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio in cui l'Associazione ha sede e nei comuni limitrofi.

L'Associazione può nominare – qualora lo ritenga opportuno – un Responsabile all'inclusione sportiva per favorire l'attuazione pratica delle condotte inclusive più sopra descritte.

In ogni caso, può prevedersi l'attivazione di un recapito di posta elettronica al quale far pervenire le richieste volte all'attuazione pratica dei propositi inclusivi più sopra descritti.

4. Sistema Disciplinare e Meccanismi Sanzionatori.

Nell'intento di rendere efficaci le politiche di *safeguarding* adottate con il presente sistema di prevenzione e controllo, l'Associazione intende prevedere – nella presente Sezione – un sistema sanzionatorio a carico di quanti si rendano inadempienti agli obblighi loro derivanti dalle disposizioni del Modello e dell'allegato Codice di Condotta.

Indica, pertanto, i comportamenti passibili di sanzione ed il relativo sistema di sanzioni comminabili all'inadempiente.

Fermo il principio di proporzionalità, l'Associazione stabilisce che le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa, oltre che del ruolo e del grado di responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono – quindi – 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 all'Associazione, nonché dalla 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.

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

1. 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);
2. 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 in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
3. violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
4. effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
5. violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
6. violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;

7. atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
8. mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

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

Sanzioni Nei Confronti dei Collaboratori Retribuiti.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti dell'Associazione in violazione delle disposizioni del presente Modello e dell'allegato Codice di Condotta sono definiti ad ogni effetto di Legge, illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
5. risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

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 o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna.

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 ovvero violi, per mera negligenza, le procedure indicate nel presente Modello, le prescrizioni del Codice di Condotta 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.

Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta ovvero, per il livello di responsabilità gerarchico o

tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile *Safeguarding*;
b. l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Condotta;
c. la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
d. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).

Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione ovvero effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di Condotta ovvero violi le misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello ovvero violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile *Safeguarding* in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni Nei Confronti dei Volontari.

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;

4. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
5. rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini dell'individuazione delle condotte sanzionabili e delle sanzioni applicate, si applicano le disposizioni previste nei confronti dei collaboratori retribuiti.

Sanzioni nei Confronti dei Tesserati.

La violazione delle procedure indicate nel presente Modello e le violazioni del Codice di Condotta dell'Associazione da parte di tesserati all'Associazione sono considerate, anche per quanto disposto dall'art. 6 del Regolamento FIDAL – del quale qui si richiama integralmente il contenuto – , illecito e determinano, in conseguenza, la possibilità dell'applicazione di una delle sanzioni di cui al Regolamento di Giustizia medesimo, tenuto conto delle modalità della condotta e della gravità dei fatti.

Sanzioni nei Confronti dei Terzi.

Nell'attuazione di una rigorosa applicazione delle politiche di *safeguarding* adottate con il presente sistema di prevenzione e controllo, l'Associazione intende obbligare quanti intrattengano con essa rapporti anche solo occasionali, ancorché non retribuiti, al rispetto delle norme e procedure di cui al presente sistema di prevenzione e controllo.

In questa prospettiva, l'Associazione si riserva il diritto insindacabile di rescindere ogni tipo di rapporto con quanti, nella veste di cui sopra, si rendano autori di una delle violazioni previste dalla presente Sezione ovvero in qualunque modo si rendano in adempienti alle prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta.

5. Obblighi Informativi e Altre Misure.

Obblighi Informativi dell'Associazione.

L'Associazione rende consapevoli tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

1. Affissione presso la sede sociale del presente Modello organizzativo e del Codice di Condotta e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla *homepage* del sito dell'Associazione;

2. Affissione presso la sede sociale e/o pubblicazione sulla *homepage* del sito dell'Associazione del nominativo del Responsabile *Safeguarding* nominato con indicazione dei recapiti ai quali poterlo contattare;
3. Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del Modello organizzativo e del Codice di Condotta adottato dall'Associazione, nonché del nominativo del Responsabile *Safeguarding* nominato con indicazione dei recapiti ai quali poterlo contattare;
4. Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Responsabile *Safeguarding*;
5. Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dall'Associazione per la prevenzione e il contrasto dei comportamenti lesivi;

Obblighi Ulteriori a Carico dell'Associazione.

Oltre a quanto previsto precedentemente, il modello organizzativo prevede comunque adeguati strumenti:

a. di tutela del diritto fondamentale dei tesserati e di attuazione delle finalità degli obiettivi e norme fondamentali;
b. per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
c. per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
d. per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione e delle persone tesserate, in particolare se minori;
e. per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Il presente modello Organizzativo prevede infine ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e dall'Ente di affiliazione in materia nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche dell'Associazione e dei relativi tesserati.

FIDAL VE474

Giacomazzi Matteo
Avvocato
20.12.2024
10:45:27
GMT+02:00

A.S.D. Gruppo Atletico Aristide COIN Venezia 1949 - Via Forte Marghera 239/a - Mestre-Venezia
C. F. 82013490279 - P. IVA 03370730271 - ***Info****: ve474@fidal.it -*