

SPORTEAM S.S.D. a r.l.

Sede legale: VIA XX SETTEMBRE N.14, BUSTO ARSIZIO, VA
Iscritta al Registro Imprese della CCIAA DI VARESE
C.F. e numero iscrizione: 03081290128
Iscritta al R.E.A. n. VA 320412
Capitale sociale sottoscritto € 10.000,00 Interamente versato
P. IVA: 03081290128

REGOLAMENTO INTERNO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AD ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI SUI TESSERATI (C.D. *SAFEGUARDING*)

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Rev. n.	Data	Motivo	Stesura	Approvazione
00	31/08/2024	Redazione	ADV	CD

ART. 1 - PREMESSA

SPORTEAM S.S.D. a r.l. (in seguito anche: la Società) è ente senza fine di lucro ed ha per oggetto l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione, l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica ed in particolare delle seguenti attività sportive nel rispetto e nella accettazione delle norme del CONI, del CIP e delle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva o disciplina sportiva associata alle quali intenderà affiliarsi:

- discipline sportive acquatiche del nuoto, tuffi, pallanuoto, nuoto sincronizzato, nuoto di fondo, nuoto per salvamento, nuoto pinnato, nuoto subacqueo, apnea, ginnastica in acqua, hidrobike, fitness acquatico e delle attività ginnico-motorie acquatiche applicative delle prime e può svolgere tutte le altre attività finalizzate agli stessi scopi;
- triathlon, pentathlon moderno, raketlon, atletica leggera, pallavolo, pallamano, pallacanestro, podismo, preatletismo, arti marziali di ogni genere, rugby, calcio e calcetto, pesistica, body building, scherma, parkour, calisthenics, beach volley, beach tennis, beach soccer, snookball, ciclismo, tennis, ping-pong, paddle, ginnastica dolce, ginnastica antalgica, ginnastica educativa e ginnastica in tutte le sue accezioni.

La Società tutela con la massima attenzione il benessere psico-fisico dei propri tesserati, osservando rigorosamente i principi di comportamento adottati dall'ordinamento in materia.

Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Il presente *Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva* (in seguito anche Modello) stabilisce le misure adottate dalla Società per assicurare l'effettività dei diritti precedentemente elencati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

Il Modello è adottato in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida emanate dalle Linee Guida emanate dalla Federazione Italiana Nuoto e dal Centro Nazionale Libertas in osservanza alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, ai regolamenti emanati in materia dalla Giunta Nazionale del CONI, nonché ai Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

Il presente Modello organizzativo stabilisce:

- (i) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni;
- (ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni;
- (iii) gli obblighi informativi in materia.

Le disposizioni seguenti mirano:

- a) alla tutela dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali e all'art. 2 delle Linee Guida federali;
- b) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;

- c) alla rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- d) alla prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche delle associazioni e delle società sportive affiliate e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- e) alla rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

ART. 2 - OBIETTIVI DEL MODELLO

Con il presente Modello organizzativo, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali emanati dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- b) 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;
- c) consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer*, quale Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) partecipazione della Società e dei tesserati alle iniziative organizzate da FIN e CNL nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
- h) coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding*

Il presente Modello organizzativo definisce regole di condotta e misure organizzative mediante le quali si intende prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, anche tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

ART. 3 – FATTISPECIE DI ABUSO

Il presente Modello individua le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;

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

A fini di quanto precede, si intendono:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti...), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere, al fine di una migliore performance sportiva, un'attività fisica inappropriata, come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite, aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per “abuso di matrice religiosa”, l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per “bullismo, cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Chiunque commetta una delle predette infrazioni è soggetto alla potestà disciplinare della Società oltre che alle sanzioni previste dall'ordinamento federale..

ART. 4 – DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello organizzativo si applica a chiunque – tesserato o non tesserato - partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società, compresi tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società.

ART. 5– NORME DI CONDOTTA

È onere della società strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art. 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, predisponendo turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc;
- b) prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione;
- c) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro, designando un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione del gruppo ai quali è richiesto di non utilizzare un linguaggio discriminatorio;
- d) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso, anche attraverso l'ascolto dei minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo; nonché programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;

- e) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori; ove possibile si cercherà di affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti; prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare; individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;
- f) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, anche in punto di segnalazione dell'assenza da gare o da allenamenti da parte di minori;
- g) confrontarsi 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;
- h) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti; durante lo svolgimento di corsi, l'istruttore potrebbe dover toccare l'atleta, solo ed esclusivamente al fine di correggerne la postura o i movimenti;
 - sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
 - evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
 - prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:
 - spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
 - favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
 - rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
 - o Affissione presso la sede dell'Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della società;
 - o Affissione presso la sede della società e/o pubblicazione sulla homepage del sito della società del nominativo del *Safeguarding* nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;

- Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del *Safeguarding* nominato dalla società;
- Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al *Safeguarding officer*;
- Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi.

ART. 6 – PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

La Società adotta i seguenti protocolli e misure di prevenzione e gestione dei rischi.

STRUMENTI PER IL PIENO SVILUPPO DELLA PERSONA-ATLETA E LA SUA EFFETTIVA PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Dal primo giorno di ingresso nella Società e sino alla cessazione del rapporto di affiliazione/tesseramento, la Società adotta ogni consentita misura organizzativa per perseguire il pieno sviluppo della persona.

Le attività di formazione e sportive non si limitano all'erogazione di istruzioni tecnico-agonistiche, ma si estendono alla diffusione di una cultura orientata al benessere psico-fisico dell'atleta.

Tecnici e dirigenti prestano la massima attenzione alle condizioni fisiche e psicologiche di ciascun atleta, attivandosi con sollecitudine in ipotesi di riscontro di comportamenti anomali o meritevoli di approfondimento.

La Società si impegna a profondere ogni sforzo per consentire la piena partecipazione degli atleti alla vita associativa ed allo svolgimento delle attività agonistiche, conciliando obiettivi di crescita tecnica individuale e di maturazione della persona.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

INCLUSIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ DEI TESSERATI

La Società favorisce iniziative orientate all'inclusione e alla valorizzazione della diversità dei tesserati. Mediante la distribuzione di documenti info-formativi e l'attivazione di specifici momenti di approfondimento aperti a tutti gli associati, viene promossa la diffusione di una cultura di apertura alla diversità e al rifiuto di qualsiasi discriminazione basata su etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Oltre all'erogazione delle attività di info-formazione iniziali, la Società organizza specifiche sessioni di info-formazione sia periodicamente, sia al verificarsi di eventi negativi, tali da segnalare la necessità di un tempestivo aggiornamento dei tesserati.

Annualmente i tecnici e i dirigenti responsabili delle attività associative relazionano il Consiglio di Amministrazione sulle attività di informazione svolte e sul riscontro, anche a livello di condotta concreta, manifestato dagli atleti.

GESTIONE E TUTELA DEI TESSERATI DA PARTE DEI TECNICI E DEI SOGGETTI PREPOSTI

Tutti i tecnici e i dirigenti responsabili sono tenuti a mantenere un contegno rispettoso nei confronti degli atleti, astenendosi da adottare qualsiasi condotta suscettibile di cagionare un danno fisico o psicologico agli altri tesserati, senza eccezioni.

È assolutamente vietato:

- utilizzare un linguaggio scurrile, offensivo o discriminatorio nei confronti degli altri tesserati;
- entrare in contatto fisico con altri tesserati, al di fuori di imprescindibili esigenze dovute a ragioni di sicurezza o di supporto tecnico al tesserato (es. correzione movimenti nuoto, ecc).

I dirigenti e i tecnici vigilano sul comportamento dei destinatari dei predetti divieti e segnalano immediatamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni eventuali comportamenti in violazione delle predette disposizioni.

ACCESSO AI LOCALI DURANTE ALLENAMENTI E SESSIONI PROVA

Durante lo svolgimento dell'attività agonistica, l'accesso ai locali e agli spazi (vasca, piano vasca, palestra, ecc) è consentito nel rispetto delle misure di sicurezza stabilite dalla Società, da intendersi integralmente richiamate dal presente Modello.

La Società consente comunque l'accesso ad apposito spazio, ben delimitato e individuato dai tecnici e/o dirigenti presenti in loco, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti minorenni ovvero a loro delegati.

Tali soggetti sono ammessi a condizione di non interferire con lo svolgimento delle attività sportive e, in particolare, ove si astengano da commenti offensivi o tali da impedire il corretto sviluppo delle attività. In difetto, coloro che contravvengono a tale divieto sono tenuti ad allontanarsi dai locali, a semplice richiesta verbale dei tecnici e/o dirigenti presenti.

PATTO DI CORRESPONSABILITÀ O COLLABORAZIONE

Società, atleti e genitori o tutori sottoscrivono l'allegato Patto di corresponsabilità al fine di individuare e condividere i principi e i comportamenti che devono essere osservati per favorire il raggiungimento degli obiettivi sportivi e pedagogici collegati allo svolgimento dell'attività sportiva.

La violazione del patto – il cui contenuto è parte integrante del presente Modello - è soggetta a provvedimenti disciplinari, anche su iniziativa del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

ASSISTENZA SANITARIA E PSICOLOGICA

La Società adotta iniziative di informazione e sensibilizzazione all'assunzione dell'impegno da parte di medici e sanitari che collaborino per l'assistenza sanitaria dei tesserati ad effettuare senza indugio le segnalazioni al *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni* e al *Safeguarding Officer* di segni e indicatori di lesioni, di violenze e di abusi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di organizzare sessioni di info-formazione nonché sportelli di *counselling* psicologico e psicoterapeutico, anche secondo le esigenze manifestate dai tesserati e da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

FORMAZIONE

La Società:

- sensibilizza i propri tesserati alla frequenza delle attività di formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti in materia di *safeguarding*;
- organizza iniziative sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche.

Adeguate iniziative di info-formazione sono dedicate alla diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori.

PREVENZIONE DI SITUAZIONI DI RISCHIO

Il Consiglio di Amministrazione, con apposito documento aggiornato annualmente, è tenuto a adottare misure per la gestione di situazioni a rischio, quali, a titolo esemplificativo:

- ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
- viaggi, trasferte e pernotti;
- trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
- manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

LINEE GUIDA PER L'ACCESSO AGLI AMBIENTI SPORTIVI

Gli atleti minorenni possono essere accompagnati da un genitore, che può restare in piscina durante l'allenamento, restando però sulla panchina dedicata.

Si rinvia al regolamento della sede, nonché ai singoli regolamenti delle piscine coperte utilizzate dalla società.

SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI

La Società adotta meccanismi di selezione basati su principi meritocratici volti a individuare operatori qualificati, idonei allo svolgimento del compito al quale sono destinati.

Nell'ambito delle verifiche preliminari alla selezione, compreso in fase di colloquio, l'interessato è invitato a esporre e documentare la propria esperienza pregressa.

La società, quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma – con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori richiede preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Tale documentazione è conservata per tutto il periodo di svolgimento della prestazione da parte del tecnico.

INCOMPATIBILITÀ E MISURE ORGANIZZATIVE DI COORDINAMENTO

Nessun tesserato può svolgere nel contempo funzioni operative sportive ed esercitare funzioni di responsabilità senza avere un soggetto gerarchicamente sovraordinato.

A titolo esemplificativo, i tecnici sono soggetti alla vigilanza dei responsabili di settore e questi ultimi al controllo del Consiglio di Amministrazione.

Tutti i tesserati sono tenuti a segnalare situazioni di conflitto di interesse al Consiglio di Amministrazione.

Le situazioni di conflitto d'interesse all'interno del Consiglio di Amministrazione sono regolate applicando l'art. 2474ter c.c.

ULTERIORI DISPOSIZIONI PREVENTIVE

All'interno degli spogliatoi non è consentita la compresenza di tecnici e atleti minorenni, se non giustificata da motivate esigenze eccezionali.

Eventuali trasferte non possono essere organizzate ove sia previsto che dirigenti e/o tecnici condividano la stessa camera.

Non è consentito a singoli tecnici o dirigenti l'accompagnamento o il prelevamento di singoli atleti minorenni.

Nell'utilizzo degli spazi di allenamento e/o degli spogliatoi e/o degli ambienti utilizzati per le trasferte, è vietato qualsiasi fenomeno di bullismo nonché l'utilizzo di apparecchi di riproduzione foto/video, inclusi gli smartphone, volti a esercitare forme di pressione, offesa o cyberbullismo nei confronti di altri tesserati.

ART. 7 - CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Chiunque sia a conoscenza di comportamenti lesivi, ai sensi degli articoli precedenti, è tenuto a effettuare una segnalazione diretta al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La Società ha facoltà di consentire anche una comunicazione (anche anonima) tramite portale di segnalazione con modalità c.d. *whistleblowing*.

La segnalazione è presa in carico immediatamente dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che avvia senza indugio l'istruttoria ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

La comunicazione è in ogni caso esaminata entro 48 ore dalla sua ricezione.

In caso di violazione delle disposizioni previste dal presente Modello organizzativo, nonché dal Codice di Condotta, l'associato autore dell'infrazione è sanzionato come segue:

- a) censura;
- b) ammonizione con diffida;
- c) sospensione da qualsiasi attività sociale per un periodo da quindici giorni a tre anni;
- d) esclusione definitiva dalla Società con preclusione alla riammissione futura.

La sanzione è determinata tenendo conto del principio di proporzionalità e considerando la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima).

Il Consiglio di Amministrazione adotta gli eventuali provvedimenti disciplinari all'esito dell'istruttoria.

È salva la potestà disciplinare della Federazione Italiana Nuoto e del Centro Nazionale Libertas.

La Società adotta iniziative di sensibilizzazione dei tesserati circa l'importanza di adempiere all'obbligo di segnalazione in materia di *safeguarding*.

È tassativamente vietato sanzionare e/o punire e/o discriminare e/o arrecare danno fisico-psicologico e/o adottare qualsiasi misura nociva nei confronti del tesserato che effettui una segnalazione ai sensi del presente articolo. È nullo qualsiasi atto ritorsivo adottato dal Consiglio di Amministrazione e/o di altri organi associativi nei confronti di chi abbia 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*.

È vietata la presentazione di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Qualunque associato che adotti misure ritorsive a fronte di segnalazioni in buona fede o effettui segnalazioni manifestamente infondate o in mala fede è punito, a seconda della gravità del fatto e delle altre circostanze considerate, con le sanzioni determinate ai sensi delle lettere c) e d).

ART. 8 - OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

Il presente Modello e l'allegato Codice di Condotta sono pubblicati sul sito internet della Società, divulgati ai tesserati e affissi alla sede sociale, unitamente ai contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, non appena nominato.

La Società cura anche la info-formazione dei tesserati sui contenuti del Modello.

ART. 9 - RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, la Società provvede alla nomina di un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (in seguito anche Responsabile *Safeguarding*) entro il 31 dicembre 2024.

La nomina del responsabile è senza indugio resa pubblica nell'ambito della Società mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione su sito internet o altri canali telematici nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di *safeguarding*.

Il Responsabile *Safeguarding* ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di *safeguarding*, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella Normativa *Safeguarding*, nel Modello per la *Safeguarding* e nel Codice di Condotta per la *Safeguarding*, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario di flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi della Società.

In quanto soggetto preposto al monitoraggio delle politiche di *safeguarding*, il Responsabile *Safeguarding*, ricopre un ruolo di tutela nell'ambito della protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

La documentazione raccolta dal Responsabile *Safeguarding*, compresa quella riferita a segnalazioni ricevute, è conservata con la massima cura, adottando idonee misure tecniche e organizzative per salvaguardarne la riservatezza. Le informazioni acquisite possono essere

divulgate soltanto alle autorità preposte e/o agli organi federali preposti, nel rispetto delle fondamentali esigenze di protezione del segnalante, delle vittime e/o di altri soggetti coinvolti.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà svolgere i seguenti compiti:

MONITORAGGIO

Il Responsabile *Safeguarding*:

- monitora che la Società implementi le policy e le procedure di *safeguarding*, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida e dalle normative vigenti e ne cura l'aggiornamento;
- verifica l'idoneità del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding*;
- verifica l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding* al fine di prevenire il verificarsi di condotte lesive nei confronti dei tesserati, promuovendo, anche previa consultazione con l'organo amministrativo della Società interessata, tutte le azioni necessarie;
- vigila sul funzionamento del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding* e sulla loro osservanza da parte di tutti i Destinatari. In particolare:
 - effettua verifiche periodiche, anche a sorpresa, presso le strutture dell'organizzazione al fine di accertare che i comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività sportive siano rispettosi delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta per la *Safeguarding* e nel Modello per la *Safeguarding* e corrispondano ai protocolli di controllo dallo stesso individuati;
 - promuove presso la struttura della Società il processo connesso all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding* e ne verifica l'attuazione;

ATTIVITÀ DI IMPULSO PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO PER LA SAFEGUARDING E DEL CODICE DI CONDOTTA PER LA SAFEGUARDING

In particolare:

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding* agli organi di amministrazione della Società e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
- monitora annualmente l'adeguatezza del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding*, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;

FUNZIONE CONSULTIVA

- potrebbe fornire un parere, ove ne sia fatta richiesta, sulla rilevanza di determinate condotte;

ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione in materia di *safeguarding*;

GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI IN ENTRATA E IN USCITA

- definisce, in attuazione del Modello per la *Safeguarding* e del Codice di Condotta per la *Safeguarding*, adeguate modalità di comunicazione per la ricezione di segnalazioni anche al di

fuori del Canale di Segnalazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni dello stesso Modello per la *Safeguarding* o del Codice di Condotta;

- è destinatario delle Segnalazioni in materia di safeguarding;
- segnala le fattispecie rilevanti di cui viene a conoscenza agli organi federali;

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

- gestisce il processo di Gestione delle Segnalazioni in conformità alla relativa procedura adottata dalla Società;

CURA DELL'INFORMAZIONE E FORMAZIONE

- promuove presso le competenti strutture della Società un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai Destinatari del Modello per la *Safeguarding* attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello per la *Safeguarding*, del Codice di Condotta, nonché dei protocolli e delle procedure adottate;

STIMOLAZIONE DEL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

- accertata la violazione del Modello per la *Safeguarding* e/o del Codice di Condotta per la *Safeguarding*, il Responsabile *Safeguarding* ne dà comunicazione alle funzioni competenti della Società, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare. Resta fermo l'obbligo di segnalazione all'ufficio centrale di FIN e CNL predisposto ai fini del *safeguarding* ovvero alle Procura FIN/CNL per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE DELLA SOCIETÀ E CON GLI ORGANI FEDERALI E LE AUTORITÀ ESTERNE

- si interfaccia con gli organi centrali FIN e CNL *Safeguarding* per le questioni attinenti alla politica di *safeguarding*;
- segnala alla Commissione *Safeguarding* e alle Procure FIN/CNL eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta;
- collabora con autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione relativi alle tematiche di *safeguarding*.

POTERI

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza, il Responsabile *Safeguarding* ha il potere di:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne alla Società;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

DOVERI

Il Responsabile ha il dovere di:

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti;
- rispettare gli obblighi di riservatezza.

La scelta del soggetto cui affidare il ruolo Responsabile *Safeguarding* è rimessa all'organo amministrativo di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla complessità dell'attività e alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione concreta.

Ciò, fermi restando il rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida Federali nonché dei seguenti requisiti:

Onorabilità e assenza di condanne penali

Il Responsabile *Safeguarding* deve avere una reputazione impeccabile e dimostrare un costante impegno per i principi di etica, integrità e giustizia e legalità.

Non può essere nominato Responsabile *Safeguarding* chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

Deve sussistere inoltre:

• l'assenza di un procedimento penale a suo carico, per una delle seguenti fattispecie di reato:

- o Art. 600-bis (prostituzione minorile) c.p.;
- o Art. 600-ter (pornografia minorile) c.p.;
- o Art. 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico) c.p.;
- o Art. 600- quater.1 (Pornografia virtuale) c.p.;
- o Art. 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) c.p.;
- o Art. 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa) c.p.;
- o Art. 604-ter, (circostanze aggravanti) c.p.;
- o Art. 609-bis (violenza sessuale) c.p.;
- o Art. 609-ter (circostanze aggravanti) c.p.;
- o Art. 609-quater (atti sessuali con minorenne) c.p.;
- o Art. 609-quinquies (corruzione di minorenne) c.p.;
- o Art. 609-octies (violenza sessuale di gruppo) c.p.;
- o Art. 609-undecies (adescamento di minorenni) c.p.

• l'assenza di comportamenti che possano, anche astrattamente, essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità.

Il possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo viene accertato acquisendo apposita dichiarazione da parte del candidato e potrà essere verificato acquisendo documentazione a

supporto (a titolo esemplificativo, Curriculum Vitae). I documenti e le informazioni devono essere acquisiti nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

Qualora la Società svolga attività con atleti minori deve, ai sensi del Dlgs 39/2014, acquisire il casellario giudiziario del candidato.

Indipendenza

Il Responsabile *Safeguarding* deve essere indipendente anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il Responsabile *Safeguarding* può essere un tesserato.

Nel caso la Società ritenga di nominare un soggetto della propria organizzazione, per assicurare l'indipendenza del Responsabile *Safeguarding* è indispensabile che lo stesso:

- non ricopra funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva e agonistica delle squadre nel contesto della Società. Tale requisito è da intendere nel senso che non deve avere un ruolo tecnico operativo nel periodo in cui svolge la funzione di Responsabile *Safeguarding*, non è invece ostativo il semplice possesso di qualifiche o competenze tecniche. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nella categoria di persone con funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva delle squadre: il direttore sportivo, gli allenatori, i medici, gli operatori sanitari, i magazzinieri, gli accompagnatori, i preparatori;
- non sia coinvolto direttamente nella gestione dei tesserati e/o non abbia frequenti occasioni di contatto;
- non sia uno dei soggetti direttamente coinvolti, anche in astratto, in una delle specifiche situazioni di rischio mappate nel Modello per la *Safeguarding*.

Il ruolo del Responsabile *Safeguarding* potrebbe quindi essere attribuito al Presidente della Società, ad altro soggetto dallo stesso delegato facente parte della dirigenza, al Vicepresidente, a un Dirigente (esclusi i dirigenti sportivi/ collaboratori tecnici), al Segretario o al Vicesegretario.

Il Responsabile *Safeguarding* è inoltre designato secondo competenza e professionalità e continuità d'azione e deve godere della necessaria autonomia operativa.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per la durata di anni tre.

La rinuncia da parte del Responsabile *Safeguarding* può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo un congruo preavviso, e deve essere comunicata ai competenti organi della Società per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile *Safeguarding* può essere deliberata dai competenti organi della Società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile *Safeguarding*;
- mancata collaborazione con gli altri membri della Società;
- stasi operativa;
- colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

- sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti del Responsabile *Safeguarding* per un reato non colposo;
- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all'esercizio della funzione di Responsabile *Safeguarding*;
- venir meno di uno dei requisiti precedentemente esposti.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile *Safeguarding*, la Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

COMPORTAMENTO DA TENERE IN PRESENZA DI UNA POSSIBILE CONDOTTA RILEVANTE

Tutti i Tesserati devono essere vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono riportare ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altri al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società o al *Safeguarding Officer* attraverso la formulazione di segnalazioni da compiere con le modalità indicate sul sito internet dell'Ente di affiliazione.

Chiunque sospetti comportamenti rilevanti può confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio di appartenenza o direttamente con il *Safeguarding Officer*.

In caso di minori coinvolti può essere opportuno segnalare in maniera tempestiva eventuali segnali di malessere all'esercente la responsabilità genitoriale. Possono verificarsi però situazioni nelle quali collaborare con gli esercenti la responsabilità genitoriale potrebbe rivelarsi non sufficiente o addirittura un danno anziché un beneficio: per esempio se uno dei genitori fosse responsabile dell'abuso o se uno di essi si dimostrasse incapace di affrontare in maniera adeguata la situazione. In questi casi sarebbe opportuno confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società..

RISERVATEZZA

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante

ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni del presente Modello organizzativo entrano in vigore il 31 agosto 2024 e sono soggette a revisione con cadenza almeno quadriennale.