



**A.S.D. VIGASIO VIPERS**

sede legale: via Trevenzuolo, 4/F - 37068 VIGASIO VR

P.IVA 04202480234 C.F. 93246000231

contatti: 3337236818 – [asdvigasiovipers@gmail.com](mailto:asdvigasiovipers@gmail.com)

codice FIP: 054043 – codice CSI: 03700247

# **ASD VIGASIO VIPERS**

## **MODELLO ORGANIZZATIVO**

### **E**

## **DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

### **"CHILD SAFEGUARDING POLICY"**

*Ai sensi del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati" e alle "Linee guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding" emanati dalla Federazione Italiana Pallacanestro e dal Centro Sportivo Italiano.*

## **Art. 1 – Finalità**

- 1) Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito dell'**Associazione Sportiva Dilettantistica VIGASIO VIPERS** (di seguito per brevità anche solo "Associazione").
- 2) Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo.
- 3) Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi ai quali l'associazione e tutti i suoi Tesserati sono tenuti a adeguarsi al fine di perseguire:
  - a) La promozione dei diritti precedentemente menzionati;
  - b) La promozione di una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati;
  - c) La consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
  - d) l'individuazione e l'attuazione da parte del sodalizio di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer della FIP e del CSI, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
  - e) La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
  - f) L'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
  - g) La partecipazione del sodalizio e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP e dal CSI nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
  - h) Il coinvolgimento pro-attivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia dell'associazione.
- 4) Il presente documento modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, redatto dall'**ASD VIGASIO VIPERS**, recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* nonché il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIP e del CSI e le Linee Guida di entrambi.

- 5) Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione.
- 6) Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla Federazione Italiana Pallacanestro, dal CSI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.
- 7) Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva verrà pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al responsabile Safeguarding per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
- 8) Il Modello Organizzativo sarà soggetto a periodici monitoraggi e revisioni da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di valutarne l'efficacia e apportare eventuali aggiornamenti in base alle nuove normative o alle esperienze maturate.

La Società adotterà un **Codice Etico** e un **Codice di condotta** che andranno a definire i principi guida e i valori fondamentali da seguire nelle attività quotidiane.

## **Art. 2 – Campo di applicazione**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- i tesserati e licenziati FIP e CSI, ai sensi di quanto disciplinato dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso la Società;
- tutti coloro che trattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

## **Art. 3 – Principi (norme di condotta)**

I soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni.
- programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o

- comportamenti inappropriati;
- ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
  - Prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo.
  - informare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
  - favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

#### **Art. 4 – Diritti e doveri**

Alla luce dei principi sopra elencati, a tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro.

#### **Art. 5 – Prevenzione e gestione dei rischi**

Il presente Modello prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche ommissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

#### **Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello, si stabilisce che per tutti i volontari, dirigenti e allenatori che operino, a qualsiasi titolo, all'interno della struttura associativa, siano formati ed informati sull'evitare e prevenire i seguenti comportamenti rilevanti:

**l'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;

**l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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;

**la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;

**l'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;

**violenza di genere**: comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica che psicologica, basata sul genere.

**la 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 modello, 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;

**l'incuria**: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

**l'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;

**nonnismo (hazing)**: comporta iniziative umilianti e pericolose da parte di membri "anziani" verso i nuovi membri del gruppo.

**il bullismo, il 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);

**abuso dei mezzi di correzione:** la condotta che, trascendendo i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante ad un tecnico o un dirigente nei confronti della persona offesa, venga esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall'ordinamento federale.

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

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

### **Strumenti per la prevenzione e la gestione dei rischi**

Con riferimento a quanto previsto dal precedente paragrafo relativo alla Prevenzione e Gestione dei rischi, il seguente modello prevede tra l'altro l'adozione di strumenti per la prevenzione e la gestione dei rischi:

- l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata;
- la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure previste, informando il Responsabile interno e il Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*;
- l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di *Safeguarding*;
- l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;
- l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare, ma non solo: 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 (fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti; manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

## **Art. 6 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, **la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** e lo comunica a FIP e al CSI all'atto di affiliazione e/o riaffiliazione.

Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto tra individui di comprovata integrità morale e competenza, e deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere regolarmente tesserato FIP e/o CSI;
- essere in possesso della cittadinanza italiana;
- non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno; non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
- non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.

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

Il Responsabile dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

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

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIP e del CSI. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il Responsabile è tenuto a:

- vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati” della FIP e del CSI nell’ambito del rispettivo sodalizio nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza, per prevenire e contrastare nell’ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza come da articolo del “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati” della FIP e del CSI;
- formulare all’organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta nell’ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni e Enti Sportivi alla quale la Società è affiliata.
- operare in completa autonomia e discrezionalità rispetto alla struttura societaria ed avere libero e pieno accesso alle strutture sportive per ispezioni a sorpresa;
- stabilire audit periodici con i tesserati (atleti, allenatori e dirigenti), in particolare minorenni o con coloro che operano con minorenni, per sensibilizzarli alle politiche di *Safeguarding* e monitorare l’attività;
- stilare protocolli comportamentali nel rispetto del genere, religione ed etnia;
- stabilire misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi responsabili federali;
- stabilire misure idonee a garantire il coordinamento con il responsabile federale per le politiche di *Safeguarding*, nonché il recepimento e l’attuazione delle relative raccomandazioni.
- sensibilizzazione i membri dell’associazione sulle questioni di safeguarding e collaborare con le autorità competenti.
- 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.
- garantire la confidenzialità e 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.

#### **Art. 7 – Certificazioni per i collaboratori dell’Associazione**

La Società, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, procederà all’acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali e carichi pendenti rilevanti di tutti i soggetti dello staff a contatto con gli atleti per la normativa di riferimento, idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i presenti Principi e le Linee Guida emanate dall’Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti.

In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente documento, la Società procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

Pertanto la società richiederà preventivamente una copia del certificato del casellario giudiziale, ai sensi della normativa vigente, a tutti i soggetti, indipendentemente dalla forma di impiego, incaricati di compiti che comportano contatti diretti e regolari con minori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati e il Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

## **Art. 8 – Individuazione e gestione AREE DI RISCHIO**

### **Uso degli spazi dell'Associazione**

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi (Segreteria, spalti del campo di gioco) ingestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'associazione.

Pertanto, durante le sessioni di allenamento o di prova, non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 10 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

E' fatto divieto per allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni orari previsti per la squadra. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si trattasse di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi;

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale (se presente) o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore...).

### **Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati,

soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

## **Art. 9 – Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate 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 restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, ecc., deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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

## **Art. 10 – Inclusività**

La Società si impegna alla creazione di un ambiente sano, sicuro ed inclusivo per tutti i tesserati attraverso politiche di sensibilizzazione degli operatori.

L'Associazione garantisce a tutti i 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, intellettuale, 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 intellettuale-relazionale, integrando 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 familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti operanti sul territorio del comune di appartenenza (Vigasio) e

nei comuni limitrofi.

### **Art. 11 – 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, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail [safeguardingvipers@gmail.com](mailto:safeguardingvipers@gmail.com)

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo e-mail [safeguardingvipers@gmail.com](mailto:safeguardingvipers@gmail.com) o al corrispondente Safeguarding officer presso la Federazione Italiana Pallacanestro e il CSI.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano 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.

### **Art. 12 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

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.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico

intercorrentetra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 e s.m.d., 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.

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 in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del **richiamo verbale** per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'**ammonizione scritta** il collaboratore che risulti recidivo, durante un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, 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 del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
  1. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
  2. l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni

del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

3. la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  4. 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 e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società 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 attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **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:

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- e) rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda alla sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

### **Art. 13 – Diffusione ed attuazione**

1. L'associazione, anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni (**vedi "CODICE DI CONDOTTA"**) tra i propri Tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegna inoltre a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.
2. Il presente documento sarà pubblicato sul sito web dell'associazione, se disponibile, e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al

momento dell'instaurazione del rapporto con l'associazione. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.

L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

## **Art. 10 – Norme finali**

- Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIP e del CSI.
- Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.
- Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIP e del CSI, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.
- Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione come da data riportata nel verbale.

Vigasio, 30 agosto 2024

il consiglio Direttivo ASD Vigasio Vipers

## **Documenti correlati**

**Codice di condotta** a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. (ASD VIGASIO VIPERS)

**Codice etico** (ASD VIGASIO VIPERS)

**Patto educativo di corresponsabilità** (ASD VIGASIO VIPERS)

**Linee guida** per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. (FIP)

**Linee guida** per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. (CSI)

**REGOLAMENTO** per la promozione del safeguarding all'interno del Centro Sportivo Italiano APS

**Codice di condotta** per la prevenzione di ogni forma di violenza e discriminazione nel Centro Sportivo Italiano APS