

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta ex art. 16, D.lgs. 39/2021

SEZIONE I

PREMESSE E PRINCIPI FONDAMENTALI

1. NORMATIVA

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

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'Associazione Sportiva Dilettantistica Bellusco 1947 (di seguito per brevità, l'ASD Bellusco 1947 o l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiano Giuoco Calcio.

Il presente modello si pone l'obiettivo di promuovere 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.

2. DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione del seguente Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice di Condotta, ove non diversamente previsto, si intende per:

* **Modello o Modello per la Safeguarding o MOC per Safeguarding o MOC Safeguarding:** il "Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva" ex Normativa Safeguarding.

Codice di Condotta o Codice di Condotta per la Safeguarding: 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" previsto dalla Normativa Safeguarding come infra definita e disciplinato nel dettaglio dagli articoli 10 e seguenti delle Linee Guida FIGC, come infra definite;

* **Linee Guida FIGC:** le Linee Guida adottate dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio con Delibera del 31 agosto 2023 (Comunicato Ufficiale 87/A) per la predisposizione, da parte delle società sportive, 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 prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Normativa Safeguarding: (i) le Linee Guida FIGC, unitamente al (ii) Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39 per l'"Attuazione dell'articolo 8 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi", alla (iii) Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti.

Responsabile Safeguarding: soggetto responsabile di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, come infra definiti, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Ricevente: soggetto identificato appositamente per la ricezione delle Segnalazioni, come infra definite.

Segnalante: la persona fisica che effettua la Segnalazione.

Segnalato: soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della Segnalazione.

Segnalazione: comunicazione rivolta ai Riceventi delle Segnalazioni secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione delle Segnalazioni.

Sistema di Gestione delle Segnalazioni: un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

Vittimizzazione Secondaria: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una Segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare 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.

3. DESTINATARI

- Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (i "Destinatari") come di seguito individuati:
- tutti i tesserati della Associazione;
- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- genitori, tutori ed esercenti la potestà genitoriale.

4. DIRITTI FONDAMENTALI DEI TESSERATI E DELLE TESSERATE

Diritto fondamentale dei tesserati e delle tesserate è quello di essere trattati/e con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati/e 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 e delle tesserate costituisce un valore **assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.**

Tutti i Destinatari del presente documento e, quindi, chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati e delle tesserate, nonché a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minorenni, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti gli atleti e le atlete in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

5. PRINCIPI FONDAMENTALI

I soggetti destinatari del presente documento devono rispettare il Codice Etico adottato dalla ASD e astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione all'origine etnica o territoriale, all'identità di genere, alla disabilità, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alle opinioni politiche, allo stato di salute, alla condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

ASD Bellusco 1947 condanna fermamente ogni forma di discriminazione, molestia e abuso e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di “tolleranza zero” verso ogni condotta di abuso, violenza e discriminazione comunque consumata in ogni forma (anche omissiva o commissiva mediante omissione) e/o modalità (di persona, o tramite modalità informatiche, sul web o attraverso messaggi, email, social network, blog e altre tecnologie informatiche).

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità individuale e ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell’integrità fisica, morale e culturale della persona.

I destinatari del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti e delle atlete, specialmente di quelli presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.

Nell’ambito dell’attività svolta per l’Associazione, i Destinatari del presente documento sono tenuti a rispettare le leggi vigenti di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società, la normativa sportiva applicabile, ed il Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell’interesse dell’ASD Bellusco 1947 può giustificare la loro inosservanza.

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

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

SEZIONE II

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

6. FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Ai fini del presente Modello di Organizzazione e Controllo, costituiscono comportamenti rilevanti:

1. “abuso psicologico”;
2. “abuso fisico”;
3. “molestia sessuale”;
4. “abuso sessuale”;
5. “negligenza”;
6. “incuria”;
7. “abuso di matrice religiosa”;
8. “bullismo, cyberbullismo”;
9. “comportamenti discriminatori”.

Per il dettaglio sulle condotte vietate e i comportamenti in cui si possono sostanziare, si fa riferimento e rinvio all’Allegato I del presente Regolamento, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice Etico.

7. PROCEDURE DI SAFEGUARDING

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati l’ASD Bellusco 1947 ha adottato le seguenti misure:

7.1 Controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti

Al momento dell'instaurazione del rapporto ovvero, comunque, con cadenza annuale, l'Associazione acquisisce da allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti, il Casellario Giudiziale ed il Casellario dei Carichi Pendenti, e dai volontari autocertificazione relativa all'assenza di procedimento e/o condanne penali.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere, impegnandosi ad accettarlo in ogni sua parte, 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, rispettandone ogni singola parte.

E' ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la ASD la presenza, nel Casellario Giudiziale, di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con l'ASD Bellusco 1947, il rifiuto di esibire il Casellario Giudiziale e il Casellario dei Carichi Pendenti o di rilasciare l'autocertificazione, nei casi in cui questa sia ammessa.

La presenza di pendenze giudiziarie nel Casellario dei Carichi Pendenti per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali, è causa di immediata sospensione dall'attività, la quale potrà essere ripresa soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza assolutoria.

7.2. Valutazione delle situazioni di rischio

Con riferimento ai comportamenti rilevanti, l'Associazione, tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, ha individuato le principali situazioni nelle quali è potenzialmente più elevato il rischio di commissione di una qualsiasi forma di condotta di abuso, violenza e discriminazione, di seguito indicate:

- 1) Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica;
- 2) Viaggi trasferite e pernottamenti;
- 3) Trattamenti e prestazioni sanitarie;
- 4) Manifestazioni sportive di qualsiasi livello
- 5) Relazioni personali
- 6) Attività correlate (es. utilizzo di social network; chat di messaggistica istantanea e di gruppo)

7.3 Protocolli di condotta

Con riferimento ai comportamenti rilevanti ed alle situazioni di rischio sopra indicate, la Associazione adotta regole di condotta, obbligatorie per tutti i tesserati e le tesserate, e finalizzate a minimizzare, se non annullare integralmente, il rischio di condotte abusive, violente o discriminatorie;

In particolare, i tecnici e tutto lo staff, a contatto con gli atleti in gara e durante gli allenamenti, dovranno rigorosamente attenersi a quanto previsto nel presente documento e improntare il proprio comportamento alle seguenti buone pratiche:

7.3.1 In via generale:

- riservare ad ogni Tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;

- programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- L'ASD BELLUSCO 1947 organizza, con cadenza annuale, programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di Safeguarding. Tale attività di formazione deve essere documentata tramite attestati di partecipazione.

7.3.2. Durante i viaggi e le trasferte

- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, riservare agli atleti 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;
- In caso di trasferte, è preferibile prevedere che gli atleti si muovano in autonomia; qualora ciò non fosse possibile, gli atleti, sia singolarmente sia in gruppo, devono essere accompagnati durante il viaggio da due o più membri dello staff e, in caso di atleti minori, previa acquisizione dell'autorizzazione scritta degli esercenti la potestà genitoriale.

La sistemazione per il pernottamento è organizzata per genere, tenendo in ogni caso separati gli allenatori dagli atleti. È fatto divieto ad allenatori e ad altri membri dello staff di entrare nelle stanze degli atleti, salvo che per casi di necessità ed urgenza, da gestirsi da parte di due o più membri dello staff.

7.3.3. Durante gli allenamenti e le manifestazioni sportive

- nel caso di sport di squadra ovvero di allenamenti svolti usualmente in maniera collegiale, evitare di svolgere allenamenti singoli al di fuori dei giorni e degli orari previsti per gli allenamenti della squadra; nel caso in cui l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, esso si deve tenere alla presenza di almeno due tecnici e, in caso di minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o di chi eserciti la potestà genitoriale, o, quanto meno, previa acquisizione dell'autorizzazione scritta di questi ultimi ;
- vigilare, durante gli allenamenti collegiali, affinché siano evitati tutti i comportamenti e le condotte descritte al precedente punto 5 e mettere in atto azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati nel presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;

7.3.4. Trattamenti sanitari

- porre attenzione, in occasione delle visite mediche, a soluzioni e modalità di svolgimento atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, preferendo, ove possibile, l'esecuzione della visita alla presenza degli esercenti la responsabilità genitoriale o richiedendo l'autorizzazione di questi ultimi ad effettuare la visita in loro assenza; in quest'ultimo caso, è preferibile che la visita avvenga alla presenza di due membri dello staff;
- è fatto divieto agli allenatori e staff di condividere, sia in allenamento, che in trasferta, con atleti bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni.

SEZIONE III

RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

8. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

8.1. Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Nomina e revoca

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, l'ASD Bellusco 1947 ha previsto l'istituzione della figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere senza indugio pubblicata sul sito web dell'Associazione, affissa presso la sede della medesima e comunicata alla Federazione .

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni potrà essere scelto anche tra i tesserati, dovrà avere doti di comprovata moralità e competenza ed essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a. 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).
- b. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- c. seguire i corsi di aggiornamento previsti dalla Federazione e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

Il Responsabile, in conformità alle indicazioni rilasciate dalla FIGC, può essere scelto tra i Dirigenti della ASD, dura in carica un anno e può essere riconfermato.

Costituiscono giusta causa di revoca del Responsabile:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento nel quale verranno definite le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal fine necessarie.

8.2. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

A) FUNZIONI E COMPITI

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso sono affidati i seguenti compiti:

8.2.1 Attività di monitoraggio:

- sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura associativa ed alla effettiva capacità 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;

8.2.2 Attività di impulso per l'aggiornamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding:

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding al Consiglio Direttivo e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
- monitora annualmente l'adeguatezza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità

8.2.3 Funzione consultiva;

8.2.4. Adozione di provvedimenti di quick – response;

8.2.5. Gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita;

8.2.6. Gestione delle Segnalazioni;

8.2.7 Cura della attività di formazione;

8.2.8 Attivazione del procedimento sanzionatorio: il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del MOC Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne dà comunicazioni al Consiglio Direttivo, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio;

8.2.9 Collaborazione con le strutture dell'ASD Bellusco 1947;

8.2.10 collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.

B) POTERI

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza, al Responsabile Safeguarding spetta 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 risorse interne dell'Associazione;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

C) DOVERI

Il Responsabile Safeguarding 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.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Tutti i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva sono tenuti a garantire la propria piena collaborazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come al Responsabile delle politiche di Safeguarding federale.

9. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ABUSI, VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI

9.1 I soggetti coinvolti

I soggetti di cui all'art. 3 del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e, in casi di minorenni, gli esercenti la responsabilità genitoriale, devono presentare segnalazioni circostanziate di abusi, violenze e discriminazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o direttamente con il Safeguarding Office della Federazione Sportiva di riferimento.

9. 2 Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una violazione del presente Modello, dei principi, delle regole e delle policy in esso previste;
- presunti abusi, violenze e discriminazioni

9. 3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Obiettivo del presente documento è consentire ed incentivare l'utilizzo della Segnalazione, pertanto, sono delineati gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella Segnalazione medesima:

- una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo nell'associazione) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al presente Modello e al Codice Etico;

Inoltre, il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

La Associazione mette a disposizione sul proprio sito internet e sulle pagine social, un modulo che potrà essere utilizzato per le segnalazioni.

Sono consentite segnalazioni anche in forma anonima.

9.4 Esclusioni: le segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

9. 5 Canali di segnalazione

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale): safeguarding.bellusco1947@gmail.com riservata, in via esclusiva, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione;
- Lettera riservata, inviata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della ASD Bellusco 1947 , presso la sede sociale in Bellusco, Via Dolomiti n. 8.

9. 6 Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

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

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, ovvero di giusta causa di revoca del Responsabile.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni , ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

1.analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di

avviare una verifica indirizzandola verso prospettive. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

2.re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nella sua area di competenza, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e associativi vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative iniziative. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari delle prescrizioni previste per il Responsabile e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nelle presenti Linee, la Associazione potrà applicare le misure indicate nella sezione che disciplina le sanzioni irrogabili.

3.informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporrà al Consiglio Direttivo l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello di Gestione e Controllo; la competenza ad irrogare le sanzioni spetta in via esclusiva al Consiglio Direttivo della Polisportiva.

11. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti vigenti.

SEZIONE IV **SANZIONI**

12. CONDOTTE SANZIONABILI

Costituiscono illeciti disciplinari e sono passibili delle sanzioni di cui al presente Modello, le seguenti condotte a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) violazione del presente Modello;
- b) violazione del Codice Etico;
- c) mancato invio di informazioni rilevanti al Responsabile;
- d) ritorsioni nei confronti dei segnalanti;
- e) invio di segnalazioni infondate o in mala fede.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;

- c. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

Le sanzioni irrogabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni irrogabili 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.i., 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.

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile Safeguarding si confronta con il presidio specifico della FIGC.

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

13. SANZIONI

13. 1 Sanzioni applicabili

Le sanzioni applicabili sono le seguenti, in ordine di gravità:

- Censura nell'ipotesi di commissione con colpa lieve di uno degli illeciti di cui alle lettere a), b) e c);
- Sospensione dall'incarico svolto per l'Affiliata per un periodo da un mese a un anno, in caso commissione con colpa grave di uno degli illeciti di cui alle lett. a), b), c) ed e);
- Sospensione dall'incarico svolto per l'Affiliata per un periodo da sei mesi a due anni, in caso di commissione con dolo degli illeciti di cui alle lett. a), b), c), d) e);
- Cessazione immediata dell'incarico svolto per l'Associazione e l'impossibilità di riassumerlo in futuro in casi di reiterazione delle violazioni di cui al punto iii. o adozione, nell'espletamento di attività, di un comportamento suscettibile di configurare una fattispecie di reato.

Quanto sopra ferme restando le sanzioni previste dalla legge per condotte penalmente rilevanti e dal Regolamento di giustizia federale.

14. PROCEDURA PER L'IRROGAZIONE DI SANZIONI .

- I procedimenti disciplinari per gli illeciti di cui all'art. 12 sono instaurati d'ufficio o su istanza del soggetto interessato o su istanza del Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni nominato dinnanzi al Consiglio Direttivo dell'Associazione.
- Il Consiglio Direttivo può svolgere l'attività istruttoria ritenuta opportuna, svolgere audizione e acquisire documentazione anche audio – video.
- Salvo che la segnalazione risulti di particolare complessità, il procedimento si conclude nel termine di trenta giorni dal suo avvio.
- L'avvio della procedura e i suoi esiti sono comunicati al Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni nominato, al Responsabile federale ed alla Procura Federale ove di competenza.

SEZIONE V **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta 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 e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e/o della FIGC; nonché al fine di adeguarlo alle istanze di modifica o integrazione che dovessero essere rivolte alla ASD da parte del Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet, nonché mediante link sulle pagine social della ASD Bellusco 1947; copia del presente regolamento è affissa alla bacheca presso la sede sociale in Bellusco, Via Dolomiti n. 8.

La Società assicura la massima diffusione e conoscenza del presente documento a tutti i livelli della propria organizzazione.

Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento alle Linee Guida del Coni in materia di prevenzione e contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, nonché alle Linee Guida della FIGC .

SITI UTILI

battiamoilsilenzio.gov.it, sito del tavolo tecnico per la costruzione e la promozione di una policy per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti istituito dal Dipartimento per lo sport;

savethechildren.it, pagina del sito di Save the Children relativa agli abusi nello sport e minori: buone pratiche per prevenirli.

sportesalute.eu, pagina dedicata all'inclusione sportiva sul sito di Sport e Salute.