

# **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

della Società Sportiva Dilettantistica La Cascina di Carola S.r.l.

## **Premessa**

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 D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie 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 della S.S.D. La Cascina di Carola S.r.l. 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 documento, intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite

## **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente documento regola e 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, attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito della S.S.D. La Cascina di Carola S.r.l.

2. Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi al D.Lgs n. 36/2021, al D.Lgs. 39/2021, alla Delibera della Giunta Nazionale del CONI e alle Linee Guida adottate da PGS Polisportive Giovanili Salesiane attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti alla società sportiva sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;

b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;

c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;

d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla PGS volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;

e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f. informare i Tesserati, anche minori e persone con disabilità, 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. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla PGS nell'ambito delle politiche di *safeguarding*;

h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Società.

## **Art. 2-Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello, costituiscono 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;

**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;

**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);

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.

### **Art. 3 – Ambito di applicazione**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati e i soci della Società Sportiva Dilettantistica La Cascina di Carola S.r.l. (P.IVA 02523870182) con sede legale in 27038 Robbio (PV), Cascina Nuova s.n.c.;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la suddetta società sportiva;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la citata società sportiva.

### **Art. 4 – Norme di condotta**

E' onere della società sportiva 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 al sesso, all'etnia, all'appartenenza culturale ecc, nonché prevedendo, in presenza di minori e appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione;
- b) 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, facendo obbligo ai tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio; far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso, programmando per ciascun atleta l'attività sportiva in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;
- c) 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 e le persone con disabilità invitando i tecnici a segnalare ai genitori eventuali segni di malessere legati all'alimentazione;
- d) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza: in particolare i tecnici dovranno segnalare prontamente comportamenti anomali e/o segnali di malessere del minore e/o della persona con disabilità, oltre che eventuali condotte non consone degli stessi, segnalando anche ai genitori/tutori le assenze da gare o allenamenti compiute dai minori o dalle persone con disabilità;

e) 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;

f) 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 o altri collaboratori che a qualsiasi titolo svolgono attività all'interno della Società e evitare qualsivoglia atteggiamento che possa creare situazione di fraintendimento o imbarazzo;
- sollecitare atleti, tecnici, dirigenti e collaboratori 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 responsabile della Società;
- evitare di intrattenersi in lezione / laboratorio / attività con singoli partecipanti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta al tecnico/collaboratore, di un responsabile della Società;
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un responsabile della Società dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- prevedere una diversa suddivisione (anche temporanea) degli spogliatoi e dei servizi igienici in caso di particolari richieste o esigenze, con lo scopo di prevenire qualsiasi forma di possibile discriminazione,
- richiedere ai tecnici e ai collaboratori di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni di prova di tesserati e tesserate minorenni e dei tesserati o tesserate con disabilità a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
- Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della S.S.D. La Cascina di Carola S.r.l.
- 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 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
- Durante le sessioni di allenamento o di prova l'accesso al locale selleria non è consentito agli atleti e alle atlete della S.S.D. La Cascina di Carola S.r.l., se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per il tempo strettamente necessario a reperire l'attrezzatura occorrente;

- 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.
- evitare che persone esterne alla Società, che a qualsiasi titolo frequentino La Cascina Carola S.r.l. (ad esempio maniscalchi, veterinari, fornitori, docenti, etc.), interagiscano con allievi e allieve, soprattutto se minori o persone disabili, se non per ragioni di necessità che deve essere valutata da un tecnico o dirigente e comunque previa presenza del genitore / tutore se minori o persone con disabilità.

g) prevenire, durante gli allenamenti/in gara/durante le attività organizzate, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo prevedendo l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici, i dirigenti e i collaboratori nel cui ambito illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e delle persone con disabilità e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;

h) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare, manifestazioni sportive, attività o laboratori di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva o didattica in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona organizzando riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori /tutori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare.

i) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

j) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- 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 sportiva, oltre che comunicazione dei medesimi al responsabile Safeguarding nominato dalla suddetta società e al Safeguarding Officer di PGS;
- Affissione presso la sede della società sportiva 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/tutori, se minorenni o persone con disabilità, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla S.S.D., nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla Società;
- Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori/tutori, se minorenni o persone con disabilità, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla PGS;
- Informazione ai tesserati e ai loro genitori/tutori, se minorenni o persone disabili con incapacità di agire o interdizione, circa le misure adottate dalla S.S.D. per la prevenzione e il

contrasto a comportamenti lesivi, organizzando a tal fine appositi momenti di incontro.

#### **Art. 5 – Tutela dei minori - Obblighi**

1. Tutti coloro che in ambito associativo – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgono funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

#### **Art. 6 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla Società**

1. 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, l'Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla PGS all'atto di affiliazione o, se già affiliata, all'atto della nomina del predetto soggetto.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

a. essere regolarmente tesserato alla PGS;

b. 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).

c. 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;

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni alla quale la Società è affiliata.

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del sito internet della S.S.D. e inserita nel sistema gestionale dell'ente di affiliazione, secondo le procedure previste dalla regolamentazione del predetto ente.

4. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

5. 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 dell'ente di affiliazione, secondo le procedure previste dalla regolamentazione del citato ente.

6. 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, ovvero per il

venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della PGS Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della PGS nell'ambito della Società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) 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;
- c) segnalare al Safeguarding Office della PGS eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti PGS;
- e) 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;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza 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;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa eventualmente organizzata sul punto dalla PGS;

#### **Art. 7 – Doveri di segnalazione**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla PGS e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office della PGS, anche per il tramite del Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla Società, il tutto con ogni mezzo, ivi compreso l'utilizzo dell'indirizzo mail personale del Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla Società che ne garantirà la dovuta riservatezza.
2. Chiunque sospetta 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 PGS.
3. A tal fine la Cascina di Carola S.r.l. mette a disposizione di tutti gli utenti un modulo per la segnalazione di episodi di abusi, molestie e discriminazioni reperibile sul sito della Società o in formato cartaceo all'interno della club house.

#### **Art. 8 – Diffusione ed attuazione**

1. La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri soci, tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione

delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

### **Art. 9 – Sanzioni**

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- 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 la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, 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.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.

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

#### **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 della Società e, 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:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, 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 il 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 di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta 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:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
  - 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;
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - 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 della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

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

#### **Art. 10 – Norme finali**

1. 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 PGS.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.

3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della PGS, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico (All.1).

4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

## **Allegato 1**

### **CODICE ETICO E DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE**

Ogni Tesserato è tenuto a mantenere un ambiente sportivo rispettoso, equo e privo di qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione.

Diritto fondamentale di ogni Tesserato è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, 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 di ciascun Tesserato costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Non sono consentite discriminazioni di alcun genere, che siano esse basate su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura.

Sono vietate tutte quelle condotte integranti abuso psicologico, abuso fisico, molestia sessuale, abuso sessuale, negligenza, incuria, bullismo o cyberbullismo o comportamenti discriminatori, come descritti nel modello Organizzativo adottato dalla Società;

### **NORME DI CONDOTTA GENERALI**

I Tesserati e chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva devono:

- Adottare condotte non discriminatorie, evitando qualsiasi atteggiamento inappropriato fondato su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura;
- Astenersi dall'adottare condotte quali: colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente un'altra persona;
- Evitare atteggiamenti nei confronti di altri che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- agire con comportamenti che siano di esempio positivo, specialmente per i minori;
- astenersi dal porre in essere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di natura sessuale, sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- astenersi dal porre in essere relazioni con persone fragili o con disabilità che possano essere in qualche modo considerate di natura sessuale, sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- usare un linguaggio consono, evitando suggerimenti o consigli, offensivi o abusivi;
- comportarsi in maniera consona rispetto al ruolo svolto evitando condotte inappropriate o sessualmente provocante;
- astenersi dallo stabilire o intrattenere contatti con minori Tesserati utilizzando strumenti di comunicazione online personali (email, chat, social network, etc.) che esulino da quelli strettamente funzionali all'attività istituzionale.
- Perseguire il rispetto dei principi indicati nel presente documento, evitando di tollerare o partecipare a comportamenti di altri soggetti che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- Astenersi dall'organizzare momenti conviviali non istituzionali con atleti minorenni o con disabilità, salvo il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- agire in modo da tutelare la sfera emotiva del minore e della persona disabile, evitando di assumere comportamenti che possano far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare gli altri, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo
- evitare di discriminare, trattare in modo differente o favorire alcuni soggetti escludendone altri.

## **DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI**

I Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri Tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri Tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri Tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- astenersi da condotte offensive, minacciose o aggressive;
- collaborare con gli altri Tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni nominato dalla Società situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI, DEI TECNICI E DEI COLLABORATORI**

I Dirigenti sportivi, i Tecnici e i collaboratori devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei Tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei Tesserati, specie se minori e/o soggetti con disabilità;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i Tesserati, specie se minori e/o soggetti con disabilità;
- promuovere un rapporto tra Tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero i soggetti preposti alla vigilanza;
- organizzare l'attività sportiva e gli allenamenti in modo da garantire la privacy degli atleti negli spogliatoi, ovvero facendo in modo che durante l'attività sportiva o in caso di visite mediche e trattamenti con fisioterapisti o simili, vi sia sempre la presenza di un responsabile della Società, evitando di accompagnare i minori e/o soggetti con disabilità a casa o facendo in modo che se ciò sia necessario che vi sia sempre la presenza di un componente dello staff;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei Tesserati minori e/o dei Tesserati con disabilità, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il Tesserato minore e/o con il Tesserato con disabilità;

- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei Tesserati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni nominato dalla Società e/o al Safeguarding Office della PGS situazioni, anche potenziali, che esponano i Tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI**

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi, dei tecnici e dei collaboratori;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi, con tecnici e con collaboratori, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, nonché al Responsabile del Safeguarding e/o il Safeguarding Officer della PGS;
- segnalare senza indugio al Responsabile contro le violenze, abusi e discriminazioni nominato dalla Società e/o al Safeguarding Office della PGS situazioni, anche potenziali, che esponano i Tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **PROCEDURE DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI**

Il sodalizio 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.

## **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 Office della PGS attraverso la formulazione di segnalazioni da compiere con le modalità indicate sul sito [www.pgsitalia.org](http://www.pgsitalia.org)

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

In caso di minori/soggetti disabili coinvolti può essere opportuno segnalare in maniera tempestiva eventuali segnali di malessere all'esercente la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza. Possono verificarsi però situazioni nelle quali collaborare con gli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria potrebbe rivelarsi non sufficiente o addirittura un danno anziché un beneficio: per esempio se uno dei genitori fosse responsabile dell'abuso o se un 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 del sodalizio. Qualora le segnalazioni dovessero risultare manifestamente infondate o effettuate in malafede, i soggetti resisi responsabili di tali comportamenti potranno essere allontanati dalla Società, anche mediante dichiarazione di decadenza dalla qualifica di tesserato e/o socio.

### **RISERVATEZZA**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società e il Safeguarding Office della PGS sono tenuti agli obblighi di riservatezza disposti da PGS stessa. 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.