	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco



Approvazione CdA 16/11/2024

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

(Modello Safeguarding)

SG-001

Rev. 0
14/11/2024

Waterpolo Milano Metanopoli

Società Sportiva Dilettantistica a r.l.

Sede legale: Via Europa 7/E - 20097 San Donato Milanese (MI)

C.F. 97533860157 - P.I. 06784000967

+39 02 87188660 +39 344 0140398


Società Affiliata **FIN** – Iscritta al registro **CONI** delle società sportive dilettantistiche

www.waterpolomilano.it

segreteria@waterpolomilano.it


Facebook [@waterpolo.milano](https://www.facebook.com/waterpolo.milano)

Twitter [@WPMetanopoli](https://twitter.com/WPMetanopoli)

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

Sommario

1. Riferimenti	3
2. Finalità	3
3. Ambito di applicazione	4
4. Norme di condotta	4
5. Tutela dei minori - Obblighi	6
6. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società	6
7. Abusi	7
8. Doveri di segnalazione	8
9. Diffusione ed attuazione	9
10. Sanzioni	9
11. Norme finali	11


	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

1. Riferimenti

- 1.1 Articolo 16, comma 2, del Decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 (di seguito, il Decreto 39/2021), che ha introdotto l'obbligo, per le associazioni e le società sportive, di adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e 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 ("Codice delle pari opportunità fra uomo e donna ai sensi dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale).
- 1.2 Articolo 33, comma 7, del Decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, in forza del quale "ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile".
- 1.3 C.N.S. Libertas - Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) che disciplina per le Società affiliate 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 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età.
- 1.4 C.N.S. Libertas - 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, elaborate in conformità con il d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021.
- 1.5 SG-002 "Codice etico e di condotta"
- 1.6 FSN – Federazione Sportiva Nazionale (ad esempio FIN – Federazione Italiana Nuoto).
- 1.7 EPS – Ente di Promozione Sportiva (ad es. CSN Libertas).

2. Finalità

- 2.1 Il presente "Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva" o "Modello Safeguarding" e l'allegato "Codice Etico e di Condotta" sono redatti da Waterpolo Milano Metanopoli SSD (di seguito per brevità anche solo "Società") al fine di dare attuazione ai principi di tutela volti ad assicurare il diritto fondamentale dei tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, specialmente se minori d'età, 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.
- 2.2 Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.
- 2.3 Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva (sia in allenamento sia in competizione) è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.
- 2.4 Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida emanate da FSN e EPS, a cui la Società è affiliata, attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società 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;

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

- d) individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Officer istituito dalle FSN o EPS a cui la Società è affiliata, 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, 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 dal CNSL 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.

3. Ambito di applicazione


I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati della Società (atleti, dirigenti, tecnici);
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro a tempo pieno o parziale (lavoratori sportivi co.co.co, lavoratori autonomi sportivi, consulenti o altre figure professionali quali ad es. fisioterapisti, medici, massaggiatori, alimentaristi, ecc.), volontari e chiunque altro partecipi, in qualsiasi forma e con qualsiasi funzione o titolo, seppur in misura minima, allo svolgimento e gestione dell'attività sportiva esercitata dalla Società;
- c) partner che condividono progetti promossi dalla Società o cooperano con la stessa nell'organizzazione e/o gestione di eventi e manifestazioni sportive.


4. Norme di condotta

È onere della Società strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate cap. 2., 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:
 - i. predisporre turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base al sesso, all'etnia, all'appartenenza culturale, ecc.;
 - ii. prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione;
- b) riservare ad ogni atleta tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:
 - i. imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
 - ii. prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti;
 - iii. imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;
- c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:
 - i. ascoltare i minori al fine di comprendere quali siano le loro ambizioni e desideri in ambito sportivo;
 - ii. programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;
- d) 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:

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

- i. affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti;
- ii. prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare;
- iii. individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;
- e) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza:
 - i. individuare il soggetto che deve provvedere alla segnalazione;
 - ii. individuare quali le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva;
 - iii. prevedere la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;
- f) confrontarsi con il Responsabile Safeguarding nominato dalla Società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- g) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - i. evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
 - ii. sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare
 - iii. l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
 - iv. 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 fosse necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
 - v. prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
 - vi. richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
 - vii. i tecnici non possano entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti di altro sesso;
 - viii. gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti;
 - ix. stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone di cui dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento;
 - x. imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo;
- h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:
 - i. prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;
- i) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso:
 - i. organizzare, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare; organizzare incontri periodici volti a inculcare
 - ii. una adeguata educazione sportiva; prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;
- j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- k) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
 - i. Stante che la sede della Società non è la sede operativa della Società e non viene mai frequentata dai tesserati l'Affissione del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

aggiornamenti, integrazioni o modifiche è sostituito in toto con la pubblicazione degli stessi sul sito della società, raggiungibili in modo facile dalla home page stessa;


- ii. 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;
- iii. Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla Società;
- iv. Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding Officer nominato da FSN o EPS a cui la Società è affiliata;
- v. Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla Società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
- vi. predisposizione di una e-mail dedicata per eventuali segnalazioni al Safeguarding nominato dalla Società.

5. Tutela dei minori - Obblighi

- 5.1 Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.
- 5.2 Al momento della sottoscrizione del contratto, i candidati devono prendere visione, sottoscrivere e impegnarsi a rispettare il Modello Safeguarding, il Codice Etico e di Condotta SG-002 e tutte le ulteriori procedure in materia di tutela delle persone di minore età eventualmente adottati dalla Società.

6. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società

- 6.1 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, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FSN e alla EPS a cui la Società si affilia.
- 6.2 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 tesserato per la Società per una FSN o un EPS cui la Società si è affiliata;
 - 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 minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 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;
 - d) aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalle Federazioni e Enti a cui la Società è affiliata e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.
- 6.3 La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata pubblicazione sulla homepage del sito internet della Società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.
- 6.4 Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.
- 6.5 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 federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

6.6 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 del CdA della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FSN o EPS a cui la Società è affiliata. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

6.7 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, 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 Officer della FSN o EPS a cui la Società è affiliata eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FSN o EPS a cui la Società è affiliata;
- 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 del Modello Safeguarding 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 organizzata dalla FSN o EPS a cui la Società è affiliata.

7. Abusi


Gli abusi e, in generale i comportamenti inappropriati, possono presentarsi sotto diverse forme e il riconoscimento dei segni di detti abusi e comportamenti può spesso essere difficile. Ogni elemento dovrà, quindi, essere oggetto di attento esame, in relazione alla singola situazione e alla circostanza in cui si trova il tesserato. Si riporta, di seguito, una lista di forme di abusi, violenze e discriminazioni rilevanti ai fini del presente Modello Safeguarding, che recepisce quanto previsto dalle Linee Guida indicate nei Riferimenti cap. 1.

a) 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 dei tesserati, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali (a titolo esemplificativo, umiliazioni per risultati, derisioni per caratteristiche fisiche e caratteriali, indifferenza, esclusione e marginalizzazione nelle attività, aggressione verbale, minacce verbali);

b) 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 danneggino lo sviluppo psico-fisico dei tesserati tanto da compromettere una vita sana e serena. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata, come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base ad età, genere, struttura e capacità fisica, oppure forzare ad allenare tesserati ammalati, infortunati o comunque doloranti, o obbligare a fare esercizi fisici come forma di punizione, oppure chiedere o costringere ad assumere sostanze per gestire il peso e/o le dimensioni corporee per migliorare le prestazioni. In quest'ambito, rientrano anche


	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

i comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze vietate da norme vigenti o le pratiche di doping.

- c) **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 nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.
- d) **Abuso sessuale**
Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.
- e) **Negligenza**
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 Safeguarding, 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 dei tesserati (a titolo esemplificativo, supporto inadeguato, cure mediche inadeguate, supervisione inadeguata, condizioni non sicure).
- f) **Incuria**
Mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo dei tesserati.
- g) **Abuso di matrice religiosa**
Impedimento, condizionamento o 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 e che interferiscano la libertà altrui.
- h) **Bullismo / cyberbullismo**
Qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sugli stessi. Possono consistere anche 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.
- j) **Altri abusi**
Infine, costituiscono condotte rilevanti tutti quei comportamenti, ulteriori rispetto alle condotte sopra indicate, che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui al Cap. 2 Finalità.

8. Doveri di segnalazione

- 8.1 Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FSN o EPS a cui la Società è affiliata e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office del CNSL, anche per il tramite del Responsabile Safeguarding nominato dalla Società.

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

8.2 Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile Safeguarding nominato dalla Società o direttamente con il Safeguarding Officer della FSN o EPS a cui la Società è affiliata.

8.3 Il Responsabile Safeguarding deve gestire la segnalazione in modo tempestivo ed esaustivo. A tal fine deve:

- a) riscontrare la ricezione della segnalazione entro 48 ore;
- b) verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi (chi ha segnalato rientra nel novero dei soggetti a cui è permesso farlo) e oggettivi (ciò che è segnalato attiene alla prevenzione delle condotte indicate come abusi da questo documento nel cap. 7); 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 concreta; in quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- c) re-indirizzare eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro sopra indicato, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;
- d) comprendere se la comunicazione è esaustiva o necessita di integrazioni;
- e) tenere un canale comunicativo aperto con il segnalante, così da poter interloquire con lo stesso ed ottenere, ad esempio, tutte quelle informazioni indispensabili per una ricostruzione chiara e completa;
- f) fornire al segnalante, per iscritto, le motivazioni di un'eventuale decisione di non considerare rilevante la segnalazione;
- g) riportare la segnalazione e gli sviluppi della stessa al CdA;
- h) qualora sia accertata la commissione di violazioni, proporre al CdA l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Modello Safeguarding, cui spetta la decisione finale sulla sanzione;
- i) da applicare e, se necessario, inviare la segnalazione al Safeguarding Officer della FSN o EPS presso la quale il segnalante è tesserato.

9. Diffusione ed attuazione


9.1 La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice Etico e di Condotta, a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (vedi documento SG-002) tra i propri 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 prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

9.2 Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio 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.

10. Sanzioni


10.1 Pur restando impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti FSN o EPS a cui la Società è affiliata, a carico di tutti coloro che sono assoggettati, ai sensi delle previsioni di cui al Cap. 3, tra le categorie tenute all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto ivi indicato, possono essere irrogate sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto quali ad esempio: richiamo, multa, squalifica dallo svolgimento dell'attività sportiva per un determinato periodo, qualora previsto dal rapporto contrattuale instaurato con il tesserato ovvero dalle norme regolamentari della società.

10.2 La violazione dei divieti e degli obblighi che comporta l'applicazione della sanzione dell'inibizione o della squalifica per un lungo periodo nei confronti dei responsabili, da parte degli Organi della FSN o dell'EPS competenti, costituisce grave inadempimento al rapporto fiduciario tra Società e

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

tesserato. Tali condotte comportano pertanto anche il diritto della Società di risolvere ogni accordo di collaborazione o partecipazione alle attività sportive svolte dalla Società.

- 10.3 Se gli organi di giustizia sportiva dispongono la sospensione cautelare di un tesserato in attesa dell'accertamento della violazione della normativa antidoping, la Società ha facoltà discrezionale di sospendere il pagamento all'incolpato di rimborsi e di ogni altro importo allo stesso dovuto; le somme così trattenute non saranno più dovute dalla Società al tesserato in caso di condanna definitiva da parte degli organi di giustizia sportiva.
- 10.4 Tutti i tesserati che subiscano sanzioni disciplinari per condotta violenta o antisportiva, ovvero per condotta irrispettosa o ingiuriosa nei confronti degli ufficiali di gara, ovvero per condotta blasfema, sono assoggettati dalla Società alle sanzioni previste dalle norme, anche convenzionali, applicabili.
- 10.5 Tutte le sanzioni inflitte ai tesserati, giocatori e non, dagli Organi disciplinari devono essere pagate da chi ne sia stato giudicato responsabile. Eventuali pagamenti fatti dalla Società per conto di un tesserato possono essere oggetto di recupero e rimborso in dipendenza della responsabilità e dei fatti accaduti che hanno causato la sanzione, valutando volta per volta i singoli casi con criteri di ragionevolezza.
- 10.6 **Condotte sanzionabili**
 A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:
- la mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente Modello Safeguarding e nella documentazione che ne costituisce parte integrante (quali, ad es. il Codice Etico e di Condotta);
 - la violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello Safeguarding e nella documentazione che ne costituisce parte integrante (quali, ad es. il Codice Etico e di Condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un abuso, violenza e/o discriminazione;
 - la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e del Responsabile Safeguarding;
 - la violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente Modello Safeguarding.
 - gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, o comunque di tesserati coinvolti nella segnalazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - la mancata applicazione del presente sistema disciplinare
 - false segnalazioni al Responsabile Safeguarding.
- 10.7 **Principi sanzionatori**
 La Società applica le sanzioni di seguito indicate, a fronte dell'accertamento di condotte rilevanti, nel rispetto del principio di proporzionalità, ossia in ragione dei seguenti fattori:
- natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società;
 - rilevo e gravità della violazione commessa;
 - ruolo e responsabilità dell'autore della condotta rilevante;
 - grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, della gravità del pericolo creato, dell'entità del danno, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, dell'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.
- 10.8 **Sanzioni nei confronti di tesserati o collaboratori retribuiti**
 Le condotte rilevanti compiute da tesserati o collaboratori retribuiti costituiscono illeciti disciplinari.
 Nei confronti dei tesserati o collaboratori retribuiti si applicano le sanzioni indicate qui di seguito, nel rispetto del principio di proporzionalità:

	TITOLO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA	Doc. SG-001	Data 14/11/2024	
			Rev. 0	
			Elaborato	Guarnori
			Verificato	Re
			Approvato	De Marco

- a) Richiamo verbale per mancanze lievi
Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi, il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure e le prescrizioni previste dal Modello Safeguarding e dal Codice Etico e di Condotta SG-002;
- b) Ammonizione scritta
Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta e della multa per un importo pari fino a massimi 3 mensilità, 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 e le prescrizioni previste dal Modello Safeguarding e dal Codice Etico e di Condotta SG-002;
- c) Risoluzione del rapporto
Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del rapporto il tesserato o collaboratore retribuito che:
 - i. eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso la commissione di una delle condotte rilevanti e/o
 - ii. effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello Safeguarding o del Codice Etico e di Condotta SG-002 e/o
 - iii. violi il sistema di controllo attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione alle funzioni preposte, incluso il Responsabile Safeguarding, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

- 10.9 Sanzioni nei confronti di tesserati o collaboratori volontari
Nei confronti di tesserati o collaboratori volontari della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che, nel rispetto del principio di proporzionalità, 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) risoluzione del rapporto di volontariato nei casi indicati al punto c) della tabella riportata al Paragrafo 10.8 Sanzioni nei confronti di tesserati o collaboratori retribuiti.
- Ai fini della interpretazione ed applicazione del presente paragrafo si rinvia al sopra richiamato Paragrafo 10.8.

11. Norme finali

- 11.1 Il presente documento è aggiornato dalla Società, ed approvato dal CdA, 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 del CNSL.
- 11.2 Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal CdA della Società.
- 11.3 Per quanto riguarda quanto qui non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto ai regolamenti delle FSN e EPS a cui la Società è affiliata nonché al doc. SG-002 "Codice Etico e di Condotta".
- 11.4 Il presente Regolamento, approvato dal CdA, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.