

# MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

## Indice

Premessa

1. Finalità
2. Ambito di applicazione e durata
3. Diritti e doveri
4. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni
  - 4.1 Requisiti
  - 4.2 Nomina e revoca
  - 4.3 Obblighi
  - 4.4 Funzioni e poteri
5. Comportamenti rilevanti
6. Prevenzione e gestione dei rischi
  - 6.1 Verifica casellario giudiziale e carichi pendenti
  - 6.2 Uso degli spazi dell'Associazione
  - 6.3 Allenamenti
  - 6.4 Trasferte
7. Contrasto dei comportamenti lesivi
8. Gestione delle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni
  - 8.1 Fattispecie oggetto di segnalazione
  - 8.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione
  - 8.3 Canali di comunicazione per le segnalazioni
  - 8.4 Obbligo di riservatezza
  - 8.5 Deroghe all'obbligo di riservatezza
  - 8.6 Istruttoria per la gestione delle segnalazioni
  - 8.7 Tracciabilità, conservazione e archiviazione delle segnalazioni
9. Gestione delle comunicazioni di ritorsione
  - 9.1 Fattispecie oggetto di comunicazione di ritorsione
  - 9.2 Forma e contenuti minimi della comunicazione di ritorsione
  - 9.3 Canali per le comunicazioni di ritorsioni
  - 9.4 Obbligo di riservatezza
  - 9.5 Deroghe all'obbligo di riservatezza
  - 9.6 Istruttoria per la gestione delle comunicazioni di ritorsione
  - 9.7 Tracciabilità, conservazione e archiviazione delle comunicazioni di ritorsione
10. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori
  - 10.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti
  - 10.2 Sanzioni nei confronti dei volontari
  - 10.3 Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo
11. Obblighi formativi e informativi

## **Premessa**

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo dell'attività sportiva (nel prosieguo, Modello) recepisce le disposizioni di cui al comma 2, Art. 16 del *D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021* ed è stato redatto dall'Associazione Sportiva Dilettantistica Košarkarski Klub Bor Basket (nel prosieguo, Associazione) seguendo 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 condizione di discriminazione* emanate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (nel prosieguo, Federazione).

Il presente Modello integra e non sostituisce il *Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie* della Federazione (nel prosieguo, Regolamento della Federazione), cui l'Associazione è affiliata.

Il presente Modello è consultabile sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie (nel prosieguo, Safeguarding Officer Federale), contestualmente alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione (nel prosieguo, Responsabile Safeguarding dell'Associazione).

## **1. Finalità**

Il presente Modello persegue i seguenti obiettivi:

- ▣ la promozione dei diritti di cui all'Art. 1 del Regolamento della Federazione;
- ▣ la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i propri tesserati e dei tesserati di altre Associazioni/Società sportive, in particolare minori, e garantiscano pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti i tesserati;
- ▣ la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- ▣ l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, specie nei confronti di tesserati minori, comunque consumata in ogni forma, omissiva o commissiva, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.
- ▣ la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- ▣ l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi.

## **2. Ambito di applicazione e durata**

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività dell'Associazione.

Il presente Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e dovrà essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire eventuali modifiche e integrazioni che dovessero pervenire dal legislatore, dalla Federazione nazionale e/o regionale, nonché a seguito di eventuali modifiche, integrazioni e/o raccomandazioni indicate dal Safeguarding Officer Federale.

## **3. Diritti e doveri**

Diritto fondamentale dei tesserati dell'Associazione 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, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva dell'Associazione, in forma diretta o indiretta, è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati nell'ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con atleti, tesserati, dirigenti, allenatori e staff tecnico della propria e delle altre Associazioni/Società Sportive.

L'Associazione adotta misure per assicurare l'effettività dei suddetti diritti e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

L'Associazione promuove una politica di inclusione, contraria alla discriminazione e alle violenze indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità al fine di garantire valori sportivi sani in un ambiente sportivo rispettoso e sicuro soprattutto nei confronti degli atleti più vulnerabili quali i minori.

L'Associazione previene e contrasta ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori. A tal fine, informa i tesserati dei rispettivi diritti, favorisce la diffusione delle politiche di safeguarding della Federazione e adotta misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

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

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

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'Associazione, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

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

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

L'Associazione e i suoi tesserati si conformano alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati sono tenuti a conoscere il presente Modello, il *Codice Etico*, 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* (nel prosieguo, *Codice di Condotta*) e il Regolamento della Federazione.

## **4. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

### **4.1 Requisiti**

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione) dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione.

Qualora il Responsabile Safeguarding dell'Associazione non possa essere individuato in soggetti esterni, l'incarico dovrà essere affidato a figura apicale della Associazione.

Contestualmente alla nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile Safeguarding dell'Associazione chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

#### **4.2 Nomina e revoca**

L'Associazione nomina un Responsabile Safeguarding dell'Associazione, la cui attività sarà mirata alla prevenzione e al contrasto di ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati.

L'Associazione dovrà rendere immediatamente pubblica la nomina del proprio Responsabile Safeguarding tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori, nonché pubblicarla sulla homepage del proprio sito web e comunicarla tempestivamente al Safeguarding Officer Federale.

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione dura in carica 2 anni e può essere riconfermato.

La scadenza della 1ª nomina coinciderà con il prossimo rinnovo del Consiglio Direttivo (entro aprile 2025) e le successive conferme o nuove nomine avverranno contestualmente ai successivi rinnovi del Consiglio Direttivo.

Il Consiglio Direttivo deve sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding dell'Associazione in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca o sospensione dell'incarico:

- la mancata conformità ai requisiti;
- una grave violazione al presente Modello;
- l'inadempimento nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio Direttivo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio Direttivo con raccomandata A.R. o PEC.

In caso di revoca dell'incarico o rinuncia al medesimo, il Consiglio Direttivo provvede a nominare il nuovo Responsabile Safeguarding dell'Associazione durante la prima convocazione successiva alla data di revoca/rinuncia e comunque entro 60 giorni da quest'ultima.

#### **4.3 Obblighi**

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione è tenuto a:

- definire i canali di comunicazione utilizzabili dai membri dell'Associazione per segnalare casi di abuso o maltrattamento;
- stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni sensibili riguardanti casi di abusi, violenze e discriminazioni e trattarle quindi nel rispetto del *Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR)*;
- collaborare con le autorità competenti.

#### **4.4 Funzioni e poteri**

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ad esso sono affidati i compiti di:

- sensibilizzare i membri dell'Associazione in merito alle questioni di *safeguarding*;
- vigilare sull'osservanza del presente Modello e dei Codici Etico e di Condotta dell'Associazione;
- verificare efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla sua effettiva capacità di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei tesserati, nonché di garantirne l'integrità fisica, psicologica e morale;

▣ valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative e/o relative alla struttura associativa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo il Responsabile Safeguarding dell'Associazione potrà avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere necessarie.

L'Associazione provvede a mettere a disposizione del proprio Responsabile Safeguarding i mezzi, economici e non che ne consentano la piena operatività. Per ogni eventuale esigenza di ordine finanziario, logistico e/o strumentale necessaria all'espletamento del proprio mandato, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione ha la facoltà di richiedere (preventivamente) le risorse necessarie al Consiglio Direttivo che, di volta in volta, ne valuterà l'eventuale autorizzazione.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, così come il Safeguarding Officer Federale, ha diritto di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante *audit* e ispezioni senza preavviso.

Tutti i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o ruolo all'attività sportiva sono tenuti a garantire la propria piena collaborazione al Responsabile Safeguarding dell'Associazione, così come al Safeguarding Officer Federale.

## **5. Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

### **▣ 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.

### **▣ Abuso fisico**

Qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psicofisico del tesserato tanto da compromettergli una sana e serena crescita psicofisica.

Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (con lo scopo di un miglioramento della performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*.

### **▣ Molestia sessuale**

Qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.

### **▣ 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.

### **▣ 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 atti o contegni di cui al

presente documento - ometta di intervenire causando un danno, o 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.

#### ▣ Incuria

La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali dell'atleta a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

#### ▣ Abuso di matrice religiosa

L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta 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.

#### ▣ Bullismo, cyberbullismo

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

#### ▣ Comportamenti discriminatori

Qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, 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.

## **6. Prevenzione e gestione dei rischi**

Per la prevenzione dei comportamenti rilevanti, l'Associazione, oltre a promuovere il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati, adotta le seguenti *policy*:

### **6.1 Verifica casellario giudiziale e carichi pendenti**

Allenatori, tecnici, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori, entro 90 (novanta) giorni dall'adozione del presente Modello devono presentare al Responsabile Safeguarding dell'Associazione il proprio casellario giudiziale ed il certificato dei carichi pendenti.

Qualora la documentazione non dovesse essere prodotta entro il suddetto termine di 90 (novanta) giorni, vi sarà un richiamo che, se disatteso entro ulteriori 30 (trenta) giorni, sarà seguito dall'interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente all'adozione del presente Modello, per i nuovi rapporti di collaborazione o di volontariato a qualsiasi titolo prestati, allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori, dovranno presentare le suddette certificazioni al Responsabile Safeguarding dell'Associazione e la mancata presentazione delle certificazioni impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo o di volontariato.

Tutti i predetti soggetti, con cadenza biennale dovranno presentare al Responsabile Safeguarding dell'Associazione una nuova autocertificazione circa l'assenza di precedenti penali (casellario giudiziale) e carichi pendenti.

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

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

In particolare, devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per entrambi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie) ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione 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 temporanea assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento sanitario al Numero di emergenza unico europeo (NUE) 112, qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona maggiorenne (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.).

In caso di atleti minorenni sarà sempre necessaria anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o di un suo delegato. Pertanto, per ciascun minore tesserato, il/i soggetto/i esercente/i la potestà genitoriale dovrà consegnare all'Associazione una delega che autorizzi la presenza di un proprio delegato (preferibilmente un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso) in caso di sua/loro assenza nel momento dell'eventuale infortunio del/la minore.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

### **6.3 Allenamenti**

È fatto divieto ad allenatori e staff tecnico di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici (e/o tesserati); in caso di atleti minorenni, per lo svolgimento di allenamenti singoli sarà sempre necessaria anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale (o suo delegato) o previa autorizzazione degli stessi.

### **6.4 Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per 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.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

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, psicologica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente Modello.

Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

Allo scopo di verificarne l'effettiva applicazione da parte dei tesserati nonché l'efficacia, l'Associazione effettuerà valutazioni annuali delle suddette *policy* e, se necessario, attuerà azioni correttive al fine risolvere le criticità eventualmente riscontrate.

## **7. Contrasto dei comportamenti lesivi**



I medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrassero sugli atleti segni e/o indicatori di lesioni, violenze o abusi dovranno informare senza indugio il Responsabile Safeguarding dell'Associazione con le modalità e i canali di comunicazione elencati al par. 8.3 *Canali di comunicazione per le segnalazioni*.

I tesserati che venissero a conoscenza, diretta o indiretta, di presunti comportamenti lesivi o di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiustificato, da parte di tesserati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minori, dovranno tempestivamente segnalarli al Responsabile Safeguarding dell'Associazione con le modalità e i canali di comunicazione elencati, rispettivamente, ai parr. 8.3 *Canali di comunicazione per le segnalazioni* e 9.3 *Canali per le comunicazioni di ritorsioni*.

L'Associazione dovrà garantire che tutti i tesserati siano a conoscenza delle modalità e dei canali di comunicazione elencati ai parr. 8.3 *Canali di comunicazione per le segnalazioni* e 9.3 *Canali per le comunicazioni di ritorsioni* e, a tale scopo, dovrà:

- pubblicarli sul sito istituzionale dell'Associazione e sui propri canali social;
- esporli con specifico avviso in luogo ben visibile presso la sede dell'Associazione;
- all'atto dell'adesione, consegnare a tutti i nuovi aderenti all'Associazione una *brochure* informativa sulle politiche di Safeguarding con indicati modalità e canali di comunicazione per le eventuali segnalazioni.

Una volta ricevuta la segnalazione di abusi, violenze o discriminazioni o la comunicazione di ritorsioni a seguito di questa, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione avvierà con la massima tempestività le verifiche preliminari del caso e, qualora ne ravvedesse i presupposti, la conseguente istruttoria.

Qualora la suddetta istruttoria evidenziasse sufficienti elementi di fondatezza, condividerà con il Consiglio Direttivo dell'Associazione tali elementi e, nel caso in cui il presunto comportamento lesivo configuri la possibile commissione di uno o più reati penali, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza al Safeguarding Officer Federale e alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e Magistratura).

Se il soggetto presuntivamente responsabile del comportamento lesivo o della ritorsione è un tesserato, collaboratore retribuito o volontario dell'Associazione, il Consiglio Direttivo, valutata in base agli elementi ricevuti l'opportunità/fattibilità di una contestazione disciplinare o, nei casi più gravi, della sospensione/risoluzione immediata del rapporto associativo e del contratto di lavoro/rapporto di volontariato, procederà con l'avvio dell'iter disciplinare in base a quanto previsto nei successivi parr. 10.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti* e 10.2 *Sanzioni nei confronti dei volontari*.

Qualora ai suddetti soggetti, in conseguenza della gravità delle infrazioni commesse, venissero applicate le sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo, è esclusa ogni possibilità di rimborso, totale o parziale, di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Quanto contenuto nei parr. 10.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti* e 10.2 *Sanzioni nei confronti dei volontari* è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva. Pertanto, se il soggetto presuntivamente responsabile del comportamento lesivo o della ritorsione è un frequentatore a qualsiasi titolo degli spazi in uso all'Associazione, il Consiglio Direttivo, valutati gli elementi ricevuti, procederà come per i collaboratori retribuiti o per i volontari. Allo scopo di prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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.

L'Associazione garantisce la riservatezza delle segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni e delle comunicazioni di ritorsioni a seguito di queste, dei contenuti delle stesse, dell'identità dei *segnalante* e della presunta vittima (qualora persona diversa dal *segnalante*) e del *segnalato*, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

A tale scopo, tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nell'istruttoria e/o a conoscenza di fatti e/o circostanze inerenti l'oggetto dell'istruttoria, sono tenuti ad agire in conformità alla vigente

normativa in materia di protezione dei dati personali e, in modo particolare, riguardo all'identità del segnalante (*whistleblower*) e/o della vittima (se persona diversa dal segnalante) del presunto comportamento lesivo o della ritorsione e a qualsiasi altra eventuale informazione da cui possano evincersi, direttamente o indirettamente, tali identità.

Sin dalla ricezione della segnalazione di abusi, violenze e discriminazioni o della comunicazioni di ritorsione, *segnalante* e vittima (se persona diversa dal segnalante) del presunto comportamento lesivo/ritorsivo e *segnalato* godono delle medesime tutele *whistleblowing*.

## **8. Gestione delle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni**

### **8.1 Fattispecie oggetto di segnalazione**

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- ▣ una violazione del presente Modello, dei principi, delle regole o delle *policy* in esso previste;
- ▣ commissione di presunti comportamenti lesivi, quali quelli elencati al par. 5. *Comportamenti rilevanti*.

### **8.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione**

Allo scopo di incentivarne l'utilizzo e massimizzarne l'efficacia, di seguito sono elencati gli elementi essenziali che deve contenere la segnalazione:

- ▣ le generalità del segnalante;
- ▣ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ▣ una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi;
- ▣ qualsiasi elemento (come funzione/ruolo) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello;
- ▣ l'indicazione di eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione;
- ▣ ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

### **8.3 Canali di comunicazione per le segnalazioni**

La segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- ▣ casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale) all'indirizzo: [safeguardingkkbor@libero.it](mailto:safeguardingkkbor@libero.it), le cui credenziali di accesso sono in possesso in via esclusiva del solo Responsabile Safeguarding dell'Associazione;
- ▣ a voce di persona al Responsabile Safeguarding dell'Associazione.

Le segnalazioni effettuate a voce (di persona o per telefono, queste ultime sia in forma anonima<sup>1</sup> che qualificandosi) saranno oggetto di verifica preliminare ad una eventuale istruttoria solo a condizione che entro massimo 3 (tre) giorni dalla suddetta segnalazione si provveda alla sua verbalizzazione controfirmata dal segnalante.

Resta inteso che, a fronte di segnalazioni, anche se anonime e in assenza della verbalizzazione controfirmata dal segnalante, che abbiano come oggetto un presunto comportamento lesivo che configuri la possibile commissione di uno o più reati penali, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, dopo averne dato comunicazione al Consiglio Direttivo dell'Associazione e al Safeguarding Officer Federale, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e/o Magistratura).

I canali di cui l'Associazione si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'Associazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva istruttoria in merito ai fatti segnalati.

Oltre che tramite segnalazione diretta (orale o scritta), il Responsabile Safeguarding dell'Associazione può venire a conoscenza di fatti e/o circostanze rilevanti ai fini del presente Modello nelle ulteriori seguenti modalità:

- ▣ a seguito di ispezione;

---

<sup>1</sup>Seppur considerate ammissibili, le segnalazioni anonime rendono più complessa tutta l'istruttoria, a partire dalla loro valutazione di ammissibilità. Pertanto, sono sempre preferibili le segnalazioni non anonime.

- ▣ per avervi assistito personalmente;
- ▣ acquisizione di informazioni dagli organi di stampa.

#### **8.4 Obbligo di riservatezza**

Tutti i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono tenuti al rispetto delle seguenti disposizioni:

- ▣ le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre a quanto necessario per dare seguito alle stesse;
- ▣ l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle eventualmente incaricate di dare seguito alle segnalazioni;
- ▣ nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona destinataria della contestazione, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità;

- ▣ nella ipotesi di cui al precedente comma 3, secondo periodo, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

#### **8.5 Deroghe all'obbligo di riservatezza**

Nel caso di una segnalazione che coinvolga un minore come presunta vittima di comportamenti lesivi da parte di tesserati o di persone terze, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione:

- ▣ (o una figura apicale dell'Associazione da questi formalmente delegata) dovrà tempestivamente informare i genitori o il tutore legale del minore, a condizione che ciò non costituisca un rischio per la sicurezza del suddetto minore, e in ogni caso la comunicazione dovrà limitarsi al solo comportamento lesivo di cui sarebbe stato presuntivamente vittima il minore e, quindi, senza rivelare altre informazioni sensibili quali, l'identità del *segnalante* (qualora persona diversa dalla presunta vittima) e/o del *segnalato* o qualsiasi altra informazione che, direttamente o indirettamente, possa permetterne l'identificazione.
- ▣ dovrà inviare tempestiva segnalazione al Safeguarding Officer Federale all'indirizzo email dedicato.

Invece, nel caso di *segnalante* maggiorenne come presunta vittima o testimone o in possesso di informazioni ricevute da terzi di comportamenti lesivi da parte di tesserati o di persone terze, l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante non sarà rispettata quando:

- ▣ vi è il consenso espresso e per iscritto del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ▣ è stata accertata con sentenza passata in giudicato 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.

#### **8.6 Istruttoria per la gestione delle segnalazioni**

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, ricevuta la segnalazione, effettua le seguenti attività:

a) se il contenuto della segnalazione non rientra nel perimetro indicato al par. 8.1 *Fattispecie oggetto di segnalazione*, inoltra la segnalazione agli organi associativi competenti, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito;

b) analizza il contenuto della segnalazione ricevuta e l'eventuale documentazione allegata dal *segnalante* ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti.

In particolare, la valutazione preliminare dovrà appurare la presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter effettuare verifiche circa i fatti segnalati.

Nei casi in cui la completa genericità della segnalazione non consenta nemmeno di avviare una verifica, si determineranno i presupposti per l'archiviazione della stessa.

Resta inteso che, anche a fronte di segnalazioni generiche, ma che abbiano come oggetto un presunto comportamento lesivo che configuri la possibile commissione di uno o più reati penali, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, dopo averne dato comunicazione al Consiglio

Direttivo e al Safeguarding Officer Federale, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e/o Magistratura);

c) in caso di segnalazione precisa e circostanziata, al fine di stabilire la fondatezza o meno della stessa, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali disponibili, valuta le azioni da compiere (per es.: richiedere approfondimenti, avviare uno o più *audit*, ecc.).

In questa fase, in relazione all'oggetto della segnalazione, identifica le funzioni competenti all'interno dell'Associazione da coinvolgere nelle ulteriori verifiche e conseguenti decisioni.

I soggetti eventualmente coinvolti nell'attività di istruttoria sono anch'essi chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza;

d) se non anonimo, informa il *segnalante* sugli sviluppi del procedimento, rispettando comunque l'obbligo di riservatezza rispetto alle informazioni ricevute;

e) se accerta la commissione di comportamenti lesivi, anche solo tentati o minacciati proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Modello al Consiglio Direttivo, cui spetta la decisione sull'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;

f) se l'eventuale comportamento illecito o violazione accertata del presente Modello configura la commissione di un reato penale, dopo averli condivisi con il Consiglio Direttivo, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza al Safeguarding Officer Federale e alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e/o Magistratura).

Nel caso in cui il Responsabile Safeguarding dell'Associazione valuti di non dare seguito alla segnalazione e di archivarla, dovrà fornire per iscritto al *segnalante* le motivazioni che hanno condotto all'archiviazione.

## **8.7 Tracciabilità, conservazione e archiviazione delle segnalazioni**

Al fine di garantire la ricostruzione a posteriori delle diverse fasi dell'istruttoria, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione 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, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

## **9. Gestione delle comunicazioni di ritorsione**

### **9.1 Fattispecie oggetto di comunicazioni di ritorsione**

La comunicazione di ritorsione deve avere ad oggetto qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiustificato al segnalante (*whistleblower*) e/o alla vittima (se diversa dal segnalante) di un presunto comportamento lesivo.

### **9.2 Forma e contenuti minimi della comunicazione di ritorsione**

Allo scopo di incentivarne l'utilizzo e massimizzarne l'efficacia, di seguito sono elencati gli elementi essenziali che deve contenere la comunicazioni di ritorsione:

- ▣ le generalità del dichiarante<sup>2</sup>;
- ▣ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della comunicazione di ritorsione;
- ▣ una chiara descrizione dei fatti oggetto della comunicazione di ritorsione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi;
- ▣ l'identità dell'autore della presunta ritorsione o qualsiasi elemento (come funzione/ruolo) che consenta un'agevole identificazione dello stesso;
- ▣ l'indicazione di eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione di ritorsione;
- ▣ ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

---

<sup>2</sup>Seppur considerate ammissibili, le comunicazioni di ritorsione anonime rendono più complessa tutta l'istruttoria, a partire dalla loro valutazione di ammissibilità. Pertanto, sono sempre preferibili le comunicazioni di ritorsione non anonime.

### 9.3 Canali per le comunicazioni di ritorsioni

Gli stessi elencati al par. 8.3 *Canali di comunicazione per le segnalazioni* di abusi, violenze e discriminazioni.

### 9.4 Obbligo di riservatezza

Tutti i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono tenuti al rispetto delle seguenti disposizioni:

- ▣ le comunicazioni di ritorsione non possono essere utilizzate oltre a quanto necessario per dare seguito alle stesse;
- ▣ l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle eventualmente incaricate di dare seguito alle segnalazioni;
- ▣ nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla comunicazione di ritorsione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla comunicazione di ritorsione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona destinataria della contestazione, la comunicazione di ritorsione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità;

- ▣ nella ipotesi di cui al precedente comma 3, secondo periodo, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

### 9.5 Deroghe all'obbligo di riservatezza

Nel caso di una comunicazione di ritorsione che coinvolga un minore come presunta vittima di comportamenti lesivi da parte di tesserati o di persone terze, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione:

- ▣ (o una figura apicale dell'Associazione da questi formalmente delegata) dovrà tempestivamente informare i genitori o il tutore legale del minore, a condizione che ciò non costituisca un rischio per la sicurezza del suddetto minore e, in ogni caso, la comunicazione dovrà limitarsi al solo comportamento lesivo di cui sarebbe stato presuntivamente vittima il minore e, quindi, senza rivelare altre informazioni sensibili quali, l'identità del *segnalante* la presunta ritorsione (qualora persona diversa dalla presunta vittima) e/o del *segnalato* o qualsiasi altra informazione che, direttamente o indirettamente, possa permetterne l'identificazione;
- ▣ dovrà inviare tempestiva segnalazione al Safeguarding Officer Federale all'indirizzo email dedicato.

Invece, nel caso di *segnalante* maggiorenne come presunta vittima o testimone di ritorsione o in possesso di informazioni ricevute da terzi di comportamenti ritorsivi da parte di tesserati o di persone terze, l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante non sarà rispettata quando:

- ▣ vi è il consenso espresso e per iscritto alla rivelazione della propria identità da parte del segnalante la presunta ritorsione;
- ▣ è stata accertata con sentenza passata in giudicato la responsabilità penale del *segnalante* la presunta ritorsione per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la la presunta ritorsione, 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.

### 9.6 Istruttoria per la gestione delle comunicazioni di ritorsione

Il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, ricevuta la comunicazione di ritorsione, effettua le seguenti attività:

- a) se il contenuto della comunicazione di ritorsione fa riferimento ad una segnalazione che non rientra nel perimetro indicato al par. 8.1 *Fattispecie oggetto di segnalazione*, inoltra la comunicazione di ritorsione agli Organi associativi competenti, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito;
- b) analizza il contenuto della comunicazione di ritorsione ricevuta e l'eventuale documentazione allegata dal *segnalante* ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti.

In particolare, la valutazione preliminare dovrà appurare la presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter effettuare verifiche circa i fatti segnalati.

Nei casi in cui la completa genericità della comunicazione di ritorsione non consenta nemmeno di avviare una verifica, si determineranno i presupposti per l'archiviazione della stessa.

Resta inteso che, anche a fronte di comunicazione di ritorsione generiche, ma che abbiano come oggetto un presunto comportamento lesivo, anche solo tentato o minacciato, che configuri la possibile commissione di uno o più reati penali, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione, dopo averne dato comunicazione al Consiglio Direttivo e al Safeguarding Officer Federale, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e/o Magistratura);

c) in caso di comunicazione di ritorsione precisa e circostanziata, al fine di stabilire la fondatezza o meno della stessa, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali disponibili, valuta le azioni da compiere (per es.: richiedere approfondimenti, avviare uno o più *audit*, ecc.).

In questa fase, in relazione all'oggetto della comunicazione di ritorsione, identifica le funzioni competenti all'interno dell'Associazione da coinvolgere nelle ulteriori verifiche e conseguenti decisioni.

I soggetti eventualmente coinvolti nell'attività di istruttoria sono anch'essi chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza;

d) se non anonimo, informa il *segnalante* della comunicazione di ritorsione sugli sviluppi del procedimento, rispettando comunque l'obbligo di riservatezza rispetto alle informazioni ricevute;

e) se accerta la commissione di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Modello al Consiglio Direttivo, cui spetta la decisione sull'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;

f) se l'eventuale ritorsione accertata configura la commissione di un reato penale, dopo averli condivisi con il Consiglio Direttivo, darà tempestiva comunicazione dei fatti di cui è venuto a conoscenza al Safeguarding Officer Federale e alle Autorità Competenti (Forze dell'Ordine e/o Magistratura).

Nel caso in cui il Responsabile Safeguarding dell'Associazione valuti di non dare seguito alla comunicazione di ritorsione e di archivarla, dovrà fornire per iscritto al *segnalante* le motivazioni che hanno condotto all'archiviazione.

### **9.7 Tracciabilità, conservazione e archiviazione delle comunicazioni di ritorsione**

Al fine di garantire la ricostruzione a posteriori delle diverse fasi dell'istruttoria, il Responsabile Safeguarding dell'Associazione deve assicurare:

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

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

### **10. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

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 (per es., Codici Etico e di Condotta);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (per es., Codici Etico e di Condotta) tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione 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 rivelino false o infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;

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

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, 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 presente Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

### 10.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai *collaboratori retribuiti* in violazione delle disposizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (per es., Codici Etico e di Condotta), inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti dell'Associazione possono essere comminate le seguenti sanzioni, che dovranno essere commisurate alla natura, alla gravità e all'eventuale presenza di recidiva della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione di quest'ultimo.

Nello specifico, incorre nel provvedimento disciplinare del:

a) richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni dei Codici Etico e/o di Condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili e/o nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

b) l'ammonizione scritta il collaboratore che, relativamente al biennio precedente, risulti recidivo nella commissione di una o più infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

c) la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che, relativamente al biennio precedente, risulti recidivo nella commissione di una o più infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente Modello con uno o più di comportamenti quali l'inosservanza:

- dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding dell'Associazione e/o l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e/o dei Codici Etico e/o di Condotta;
- delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante
- 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);

d) la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che, relativamente al biennio precedente, risulti recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è

applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione o si renda responsabile di uno o più comportamenti quali:

- effettuare, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e/o dei Codici Etico e di Condotta;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti e/o comportamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

e) la risoluzione del contratto senza preavviso e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione del collaboratore che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello e/o dei Codici Etico e/o di Condotta mettendo in atto un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno o più dei reati ricompresi fra quelli previsti;
- 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 Safeguarding dell'Associazione in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

## 10.2 Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei *volontari* dell'Associazione possono essere comminate le seguenti sanzioni, che dovranno essere commisurate alla natura, alla gravità e all'eventuale presenza di recidiva della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara;
- d) risoluzione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione di quest'ultimo.

Nello specifico, incorre nel provvedimento disciplinare del:

a) richiamo verbale per mancanze lievi, il volontario che, per mera negligenza, commetta le infrazioni elencate alla lett. a) del par. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti*, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

b) l'ammonizione scritta nei casi in cui il volontario, relativamente al biennio precedente, risulti recidivo nella commissione di una o più infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale, quali quelle elencate alla lett. a) del par. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti*, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

c) l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un massimo di 15 giorni nei casi in cui il volontario, relativamente al biennio precedente, risulti recidivo nella commissione delle infrazioni quelle elencate alla lett. c) del par. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti* o si renda responsabile di uno o più infrazioni quali quelle elencate alla lett. d) del par. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti*.

d) la risoluzione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione del volontario che si renda responsabile di uno o più infrazioni quali quelle elencate alla lett. e) del par. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti*.

## 10.3 Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei parr. 9.1 *Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti* e 9.2 *Sanzioni nei confronti dei volontari* è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che ai suddetti soggetti saranno applicate le sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.



## **11. Obblighi formativi e informativi**

L'Associazione deve pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding dell'Associazione, nonché i canali di comunicazione da utilizzare per le eventuali segnalazioni a quest'ultimo, presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla home page del sito istituzionale.

L'Associazione deve informare il tesserato, o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello e del nominativo del Responsabile Safeguarding dell'Associazione, nonché dei canali di comunicazione da utilizzare per le eventuali segnalazioni a quest'ultimo.

Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding dell'Associazione, al Safeguarding Officer Federale, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

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

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

L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Federazione.

Con cadenza annuale l'Associazione predisporrà, specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate.

La partecipazione ai programmi di formazione da parte di tesserati e dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere rendicontata e tracciata tramite specifici attestati di frequenza.

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo dell'Attività Sportiva e' stato approvato in data 22 agosto 2024 dal Direttivo dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Košarkarski Klub Bor Basket.

Trieste, 31 agosto 2024