

# MODELLO ORGANIZZATIVO DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELLA S.S.D. VILLAGGIO BUSHI A R.L.

## PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla Società Sportiva Dilettantistica Villaggio Bushi a r.l. (di seguito, SSD), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs n. 39 del 28 febbraio 2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023 e utilizzando le linee guida del CONI e dell' OPES, ente di promozione sportivo riconosciuto dal CONI.

L'obiettivo del modello è di codificare pratiche e comportamenti coerenti, da adottare e condividere, da parte di tutti i componenti della società e partecipanti alle attività societarie (atleti, tecnici, dirigenti, accompagnatori, ecc.) per prevenire e contrastare eventuali abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, nonché di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti i tesserati.

Il modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta sia necessario per adeguarlo e/o recepire eventuali modifiche e integrazioni dei principi fondamentali emanati dal CONI, eventuali disposizioni emanate dalla Giunta nazionale del CONI e raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Sportiva e/o Ente di Promozione Sportiva a cui la SSD è affiliata.

## ARTICOLO 1 – DIRITTI E DOVERI DEI TESSERATI

Tutti i tesserati della SSD hanno diritto a:

- Un ambiente sportivo sicuro, rispettoso e inclusivo;
- Un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione e alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- Che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo;
- Essere informati su tutte le politiche di prevenzione e le misure adottate dalla SSD per contrastare abusi, violenze e discriminazioni;
- Ricevere un'adeguata formazione in merito ai diritti, doveri e comportamenti attesi.

Tutti i tesserati hanno il dovere di:

- Rispettare i principi del fair play e della sportività;
- Rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei sopracitati diritti;
- Conoscere e rispettare il presente modello e 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, nonché il regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Sportiva e/o dell'Ente di promozione sportiva a cui la SSD aderisce;
- Segnalare eventuali comportamenti non conformi al presente modello;
- Collaborare con la SSD per garantire un ambiente sportivo sicuro per tutti.

## ARTICOLO 2 – FINALITA'

Le finalità principali del modello sono:

- Prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione all'interno della SSD;
- Promuovere un ambiente sportivo inclusivo, sicuro e rispettoso per tutti i partecipanti;
- Sensibilizzare atleti, tecnici, dirigenti e accompagnatori sulle politiche di safeguarding e protezione dei tesserati.

### ARTICOLO 3 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente modello si applica a:

- Tutti i tesserati della SSD, indipendentemente dall'età, ruolo o livello di partecipazione;
- Tecnici, dirigenti, volontari, collaboratori e tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la SSD;
- I genitori e gli accompagnatori dei tesserati minorenni.

### ARTICOLO 4 – COMPORAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- L'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- L'abuso fisico: qualunque condotta consumata, 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (anche al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti ivi comprese quelle anti-doping;
- La molestia sessuale: la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- L'abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- La negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- L'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- L'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume o all'ordine pubblico;
- Il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, 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 o politico.

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.

### ARTICOLO 5 – PRINCIPI GENERALI

La SSD si basa sui seguenti principi generali:

- **Inclusività:** ogni tesserato ha diritto a partecipare alle attività sportive senza subire discriminazioni;
- **Sicurezza:** garantire un ambiente sicuro per tutti i tesserati è una priorità assoluta;
- **Trasparenza:** la gestione delle attività e delle segnalazioni deve avvenire in modo chiaro e trasparente;
- **Responsabilità:** tutti i membri della SSD devono agire in modo responsabile e rispettare le normative vigenti.

## ARTICOLO 6 – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

### Nomina del responsabile

La SSD nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, incaricato a prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione, nonché di garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

### Requisiti del responsabile

I requisiti del responsabile devono essere:

- **Autonomia e indipendenza:** il Responsabile deve essere una figura autonoma e preferibilmente indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con allenatori e tecnici. Qualora il Responsabile non possa essere individuato in soggetti esterni alla struttura societaria/organizzativa, l'incarico dovrà essere affidato a figura apicale dell'organigramma societario.
- **Esperienza e competenze:** deve essere una persona con esperienza nel settore ovvero con predisposizione alla mansione, dotata di competenze comunicative e capacità di gestione di situazioni delicate.
- **Formazione:** il Responsabile deve partecipare a specifici seminari formativi organizzati dalla Federazione Sportiva e/o dall'Enti di Promozione Sportiva al quale la SSD è affiliata.
- **Certificato del casellario giudiziale:** prima della nomina, è necessario acquisire il certificato del casellario giudiziale. Non può essere designato chi ha subito condanne penali, anche non definitive, per reati non colposi.

### Funzioni del Responsabile

Le funzioni del Responsabile sono:

- **Vigilanza e aggiornamento:** il responsabile vigila sull'adozione e l'aggiornamento dei modelli organizzativi e dei codici di condotta, fungendo da punto di riferimento per le segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding.
- **Funzioni ispettive:** il Responsabile può svolgere funzioni ispettive e collaborare con le autorità competenti per garantire il rispetto delle norme di safeguarding.
- **Sensibilizzazione:** promuove la consapevolezza all'interno della SSD riguardo alle questioni di safeguarding, sensibilizzando i membri sulla protezione dei minori e la prevenzione di abusi e discriminazioni.
- **Comunicazione:** definisce e pubblicizza canali di comunicazione chiari e accessibili per la segnalazione di casi di abuso, violenza o discriminazione.
- **Gestione delle segnalazioni:** stabilisce e gestisce procedure efficaci per la registrazione e il trattamento delle segnalazioni, garantendo la riservatezza delle informazioni.
- **Privacy:** garantisce il trattamento confidenziale dei dati personali e delle informazioni sensibili relative ai casi di abuso o maltrattamento.

### Sospensione o rimozione del Responsabile

L'organo amministrativo della SSD ha la facoltà di sospendere o rimuovere il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni in caso di mancata conformità ai requisiti richiesti o di violazione delle politiche interne relative alla protezione dei minori.

### Pubblicità

La nomina del Responsabile dovrà essere immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori nonché pubblicata sulla homepage del sito e/o sulle pagine dei canali social della SSD e tempestivamente comunicata al Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

## ARTICOLO 7 – POLITICHE DI PREVENZIONE

Per prevenire fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, la SSD adotta le seguenti politiche:

- **Informazione e formazione:** i tesserati, i tecnici e dirigenti devono essere informati delle politiche della società e ricevere una formazione adeguata su come prevenire e contrastare abusi e discriminazioni.
- **Uso degli spazi:** gli spazi della SSD devono essere utilizzati in modo sicuro e regolamentato.

- **Protocolli di sicurezza:** devono essere stabiliti e seguiti protocolli di sicurezza per tutte le attività sportive e per l'accesso alle strutture.

## ARTICOLO 8 – TUTELA DEI MINORI

La SSD richiede una copia del certificato del casellario giudiziario, più nello specifico certificato antipedofilia, a tutti i tecnici, dirigenti e collaboratori che operano con tesserati minorenni. La mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all'interno della struttura della SSD per periodi superiori a 30 giorni.

## ARTICOLO 9 – USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

L'accesso ai locali e agli spazi della SSD durante allenamenti e sessioni di prova deve essere regolamentato. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla SSD durante allenamenti e sessioni di prova di tesserati minorenni a coloro che ne esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli stessi ovvero loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla SSD durante allenamenti e sessioni di prova di tesserati disabili che necessitano di assistenza a genitori, parenti o accompagnatori.

### Accesso agli spogliatoi

Durante le sessioni di allenamento e di prova 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 e ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento o 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 sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

Durante le sessioni di gara, soprattutto nel caso di sport di squadra, è concessa la possibilità di accesso allo spogliatoio del tecnico responsabile, sempre accompagnato da altro dirigente accompagnatore, nella fase pre-gara e nell'intervallo, al fine dello svolgimento delle normali attività di tecnico come ad esempio indicativo, ma non esaustivo: scelta della formazione, sostituzioni, indicazioni tecnico-tattiche, ecc.. Il tutto sempre nel rispetto di situazioni e comportamenti idonei come indicato nel presente modello, nonché dai normali comportamenti sociali, civili e morali e dalla legge.

### Infermeria

L'accesso è consentito solo al personale autorizzato in caso di necessità mediche. In caso di necessità, fermo restando anche la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario 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 o collaboratore 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 (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.); in caso di minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato, ovvero altra persona della SSD (tecnico, dirigente, collaboratore), previa autorizzazione. Anche per visite mediche o fisioterapiche dovranno essere rispettate le stesse modalità.

### Allenamenti

È fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli prima o dopo o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta e/o per il tipo di disciplina sportiva (individuale), lo stesso si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici o, comunque, di un tecnico e di altra persona (dirigente, collaboratore, ecc.) della SSD. In caso di atleta minorenne ci dovrà essere anche la presenza di almeno una persona esercente la potestà genitoriale o delegato da quest'ultimo ovvero previa autorizzazione degli stessi allo svolgimento dell'allenamento in loro assenza.

## ARTICOLO 10 – TRASFERTE

Durante le trasferte che prevedono o meno il pernottamento vanno seguite le seguenti procedure:

- **Sistemazione separata in caso di pernottamento:** gli atleti devono essere sistemati in camere separate da tecnici, dirigenti o altri accompagnatori, salvo in caso di parentela stretta. Andrebbero riservati anche bagni e spogliatoi suddivisi per genere e diversi da quelli per tecnici, dirigenti e accompagnatori. Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi come spogliatoi o bagni tra atleti maggiorenni e minorenni e staff tecnico, per gli atleti minorenni entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.
- **Sorveglianza:** Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori (tecnici, dirigenti, collaboratori, ecc.) vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni

necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evirare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

- **Adesione:** 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.
- **Affiancamento:** 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.

#### ARTICOLO 11 – INCLUSIVITA'

La SSD garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre ASD/SSD 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.

In particolare, la SSD si impegna:

- **Atleti con disabilità:** la SSD si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre ASD/SSD, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre ASD/SSD, nel gruppo di atleti tesserati per la SSD loro coetanei.
- **Atleti economicamente svantaggiati:** la SSD si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della SSD anche mediante riduzione di quote di partecipazione e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

#### ARTICOLO 12 – OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE

Qualsiasi comportamento che possa essere considerato abuso, violenza o discriminazione deve essere immediatamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della SSD. Le segnalazioni possono essere effettuate di persona o tramite e-mail all'indirizzo dedicato con l'apposito modulo di segnalazione.

#### ARTICOLO 13 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E PRIVACY

**Gestione delle segnalazioni:** in caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, utilizzando l'apposito modulo di segnalazione, di persona o tramite l'indirizzo e-mail dedicato. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'indirizzo e-mail dedicato deve essere portato a conoscenza di tutti i tesserati e quindi pubblicato sul sito istituzionale della SSD, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo ben visibile presso la segreteria della SSD, indicato sul modulo di adesione/tesseramento alla SSD che viene rilasciato in copia al tesserato aderente.

Le segnalazioni devono essere gestite con la massima discrezione e rapidità. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto a investigare e, se necessario, prendere le misure disciplinari appropriate.

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

In caso dei suddetti comportamenti lesivi deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie-Safeguarding Office all'indirizzo dedicato.

In caso di gravi comportamenti lesivi la SSD deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine e/o autorità competenti.

**Tutela del segnalanti:** la SSD deve garantire l'adozione di ogni misura necessaria, al fine di prevenire qualsivoglia forma di ritorsione o 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;
- 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.

**Privacy:** i dati personali raccolti nel corso delle segnalazioni devono essere trattati in conformità con il GDPR e le normative vigenti, garantendo la massima riservatezza.

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della SSD all'atto dell'adesione/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 UE 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.

La SSD, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'adesione 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 dalla SSD 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, databreach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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

#### **ARTICOLO 14 – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI**

I comportamenti non conformi al modello possono comportare sanzioni disciplinari, graduabili in base alla gravità della violazione e al ruolo del soggetto coinvolto. 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 (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- Violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la SSD in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- Violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- Violazione degli obblighi di informazione nei confronti della SSD;
- Violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la SSD, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

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

## **Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

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

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

- 1) Richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2) Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) Multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione/compenso;
- 4) Sospensione della retribuzione/compenso e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- 5) Risoluzione del contratto.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui sopra si specifica che:

- a) Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi, di cui al precedente punto 1), il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure dell'ente, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta, di cui al precedente punto 2), 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 dell'ente, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione/compenso, di cui al precedente punto 3), il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
  - L'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
  - La violazione delle misure adottate dalla SSD volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).
- d) Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni, di cui al precedente punto 4), il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione/compenso e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla SSD volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- e) Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso, di cui al precedente punto 5), il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

## **Sanzioni nei confronti dei volontari**

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

- 1) Richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2) Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- 4) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- 5) Rescissione del rapporto di volontariato.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui sopra si specifica che:

- a) Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi, di cui al precedente punto 1), il volontario che si renda responsabile dei comportamenti e delle azioni descritte al precedente punto a) del paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" del presente articolo;
- b) Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta, di cui al precedente punto 2), il volontario che si renda responsabile dei comportamenti e delle azioni descritte al precedente punto b) del paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" del presente articolo;
- c) Incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni, di cui al precedente punto 3), il volontario che si renda responsabile dei comportamenti e delle azioni descritte al precedente punto c) del paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" del presente articolo;
- d) Incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno, di cui al precedente punto 4), il volontario che si renda responsabile dei comportamenti e delle azioni descritte al precedente punto d) del paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" del presente articolo;
- e) Incorre nel provvedimento disciplinare della rescissione del rapporto di volontariato, di cui al precedente punto 5), il volontario che si renda responsabile dei comportamenti e delle azioni descritte al precedente punto e) del paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" del presente articolo.

#### **Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo**

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle 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.

#### **ARTICOLO 15 – OBBLIGHI INFORMATIVI, FORMATIVI E ALTRI OBBLIGHI**

**Informazione:** la SSD è tenuta a informare tutti i tesserati, tecnici, dirigenti e collaboratori sulle politiche di safeguarding e sulle procedure di segnalazione adottate.

**Formazione:** deve essere garantita una formazione continua per tutti i soggetti coinvolti nella SSD, con particolare attenzione a coloro che operano direttamente con i minori.

**Pubblicazione:** Il presente Modello Organizzativo, il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e l'indirizzo e-mail di contatto dedicato devono essere pubblicate presso la sede della SSD, le strutture in gestione o in uso, sul sito ufficiale e sui canali social.

#### **ARTICOLO 16 – OBBLIGO DI MONITORAGGIO E REVISIONE DEL MODELLO**

**Monitoraggio continuo:** la SSD si impegna a monitorare costantemente l'applicazione del presente modello organizzativo per garantirne l'efficacia nel prevenire e contrastare abusi, violenze e discriminazioni.

**Revisione periodica:** il modello deve essere sottoposto a revisione almeno ogni quattro anni o in seguito a modifiche normative rilevanti. La revisione deve tener conto delle esperienze maturate, delle segnalazioni ricevute e delle raccomandazioni emesse dalla Commissione Safeguarding della Federazione Sportiva o dell'Ente di Promozione Sportiva a cui è affiliata.

**Aggiornamenti e modifiche:** qualsiasi aggiornamento o modifica del modello deve essere comunicato tempestivamente a tutti i tesserati, tecnici, dirigenti, collaboratori e volontari. Il nuovo modello deve essere reso disponibile presso la sede della SSD, le strutture in gestione e in uso e online.

#### **ARTICOLO 17 – RESPONSABILITÀ DELLA GOVERNANCE**

**Responsabile del modello:** il legale rappresentante della SSD, o un suo delegato, è responsabile dell'attuazione e del rispetto del modello all'interno dell'organizzazione. Questo soggetto ha il compito di:

- Supervisionare l'applicazione delle politiche di prevenzione e controllo;

- Supportare con tutti i mezzi e modi necessari il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nella sua attività di ricezione e gestione di segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni;
- Coordinare le attività di formazione e sensibilizzazione.

**Ruolo dell'organo amministrativo:** l'organo amministrativo della SSD deve supportare il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, garantendo le risorse necessarie per l'attuazione delle politiche di safeguarding e prevenzione. L'organo amministrativo deve approvare eventuali modifiche al modello e verificarne periodicamente l'efficacia.

#### ARTICOLO 18 – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

**Comunicazione interna:** la SSD deve assicurare che tutti i tesserati, tecnici, dirigenti, collaboratori e volontari siano adeguatamente informati sul contenuto del modello. Devono essere organizzati incontri periodici per discutere le politiche di prevenzione e per fornire aggiornamenti sulle procedure.

**Comunicazione esterna:** il modello organizzativo deve essere reso disponibile a tutti i soggetti esterni che interagiscono con la SSD, come i genitori dei tesserati minorenni, gli sponsor e le istituzioni locali. La versione integrale del modello deve essere pubblicata sul sito ufficiale della SSD.

#### ARTICOLO 19 – COLLABORAZIONE CON ENTI ESTERNI

**Cooperazione con le autorità:** in caso di segnalazioni gravi che richiedano l'intervento delle autorità competenti, la SSD si impegna a cooperare pienamente, fornendo tutte le informazioni necessarie e seguendo le procedure richieste.

**Collaborazione con altre ASD/SSD:** la SSD si impegna a collaborare con altre ASD/SSD, enti del terzo settore e istituzioni locali per promuovere le buone pratiche di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni. Questa collaborazione può includere l'organizzazione di eventi formativi, la condivisione di esperienze e lo sviluppo di protocolli comuni.

#### ARTICOLO 20 – NORME FINALI

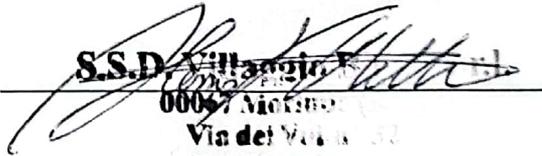
**Entrata in vigore:** il presente modello organizzativo entra in vigore a partire dalla data di approvazione da parte dell'organo amministrativo della SSD.

**Clausole di salvaguardia:** qualora una delle disposizioni del presente modello risulti in contrasto con norme imperative di legge o di regolamento, essa si intenderà non apposta, restando valido e vincolante il restante contenuto del modello.

Data di approvazione

Il legale rappresentante

29 agosto 2024

  
**S.S.D. Villaggio**  
00047 Nicotro  
Via del Villaggio 10  
Tel. 06.90 71 444  
P. IVA n° 11459461007