

YOU ENERGY VOLLEY S.S.D.R.L.
ViaTirottin.54 - Piacenza

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

(in attuazione del D. Lgs. n. 39 del 28.2.2021)



GAS SALES
VOLLEY PIACENZA

INDICE

PARTE GENERALE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 1.1 Normativa statale
- 1.2 Normativa sportiva
- 1.3 Sanzioni applicabili a carico delle società sportive

2. IL MODELLO

- 2.1 Finalità
- 2.2 Fasi della predisposizione del Modello
- 2.3 Ambito di applicazione
- 2.4 Validità e revisione

3. DATI ORGANIZZATIVI E DIMENSIONI DELLA SOCIETA'

4. DIRITTI E DOVERI

- 4.1 Diritti dei tesserati
- 4.2 Obblighi dei tesserati

5. CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI

6. REGOLE DI CONDOTTA E PROTOCOLLI

7. OBBLIGHI IN MATERIA DI TUTELA DEI MINORI

8. RESPONSABILE SAFEGUARDING

- 8.1 Nomina
- 8.2. Requisiti e durata della nomina
- 8.3 Obblighi del responsabile Safeguarding
- 8.4 Rapporti tra i destinatari ed il responsabile
- 8.5 Pubblicità della nomina

9. SEGNALAZIONI COMPORTAMENTI LESIVI

10. SISTEMA SANZIONATORIO

- 10.1 Comportamenti sanzionabili
- 10.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori sportivi retribuiti
- 10.3 Sanzioni nei confronti dei volontari

11. OBBLIGHI DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ALTRE MISURE

PARTE SPECIALE

1. PROTOCOLLO N. 1: utilizzo spogliatoi e infermeria

2. PROTOCOLLO N. 2: gare e trasferte

3. PROTOCOLLO N. 3: parità di genere e inclusività

ALLEGATI

1. CODICE ETICO E DI CONDOTTA

2. ELENCO FUNZIONI APICALI

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
2		

PARTE GENERALE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1 Normativa statale

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (di seguito "Modello") è stato redatto dalla **You Energy Volley S.S.D.R.L.** (di seguito denominata "Società") ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 ed in conformità alle disposizioni emanate in materia dal CONI e dalla FIPAV.

In particolare, l'art. 16 del suddetto D. Lgs. prevede quanto segue:

1. **Le "Federazioni sportive nazionali**, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI, devono redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata

in vigore del presente decreto, 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Le linee guida vengono elaborate con validità quadriennale sulla base delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate.

2. Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, **modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva** nonché **codici di condotta** ad esse conformi. In caso

di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.

3. Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e società sportive professionistiche che non adempiano agli obblighi di cui al comma 2 sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.

4. Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto al comma 2.

5. I regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
3		

6. Il CONI, le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva, le Associazioni benemerite, le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati nelle ipotesi di cui al comma 1”.

Ulteriore adempimento posto a carico delle società sportive è quello previsto dall’art.33,

comma 6, del D.Lgs. n.36/2021, che dispone quanto segue:

6. Fermo restando quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, sull'impiego dei minori in attività lavorative di carattere sportivo, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro della salute e con l'Autorità delegata per le pari opportunità e la famiglia, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono introdotte disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, inclusi appositi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle società e associazioni sportive, tra cui la designazione di un **responsabile della protezione dei minori**, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi. Il decreto di cui al primo periodo prevede l'obbligo della comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione. **7.** Ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

1.2 Normativa sportiva

L'“Osservatorio permanente per le politiche di safeguarding”, in attuazione dei compiti assegnati dalla delibera istitutiva del CONI n. 255/2023, ha emanato i “Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione” ai quali devono conformarsi sia gli enti di affiliazione nell’ambito della redazione delle linee guida, sia gli affiliati in fase di progettazione dei modelli di prevenzione sportiva. Tali principi fondamentali, oltre a fornire una definizione delle differenti condotte che costituiscono “comportamenti lesivi”, declinano gli obiettivi delle linee guida, da emanarsi a cura degli enti di affiliazione, nonché i contenuti minimi dei modelli di prevenzione sportiva e dei codici di condotta degli affiliati.

La Federazione Italiana Pallavolo, a sua volta, con delibera del Presidente Federale n. 108/2023, ha elaborato 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, coerentemente alle linee guida emanate dall’Osservatorio Permanente del Coni per le politiche di Safeguarding contenute nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione trasmesse dall’Organo Collegiale in data 25 agosto 2023, in conformità al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata al contenuto delle Linee Guida emanate dalla FIPAV - essendo affiliata esclusivamente a tale Federazione - nelle quali sono chiaramente individuati:

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
4		

- gli obiettivi perseguiti rispetto alle varie tipologia di condotte illecite che si intendono prevenire e contrastare;
- il contenuto minimo che devono avere i sistemi di controllo interni delle società sportive al fine di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- gli obblighi di informazione e le altre misure da attuare.

1.3 Sanzioni applicabili a carico delle Società sportive

Ai sensi dell'art. 5 del "Regolamento FIPAV "per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati" nei confronti delle società sportive affiliate a tale Federazione possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

"Il mancato adeguamento da parte dell'Associazione o della Società sportive affiliata agli obblighi di cui ai precedenti artt. 2 (mancata adozione dei Modelli Organizzativi di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di Condotta) e 3 (mancata nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. n. 36/2021) ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi, costituiscono **violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza**, ai sensi del Regolamento di Giustizia e saranno perseguibili secondo le prescrizioni ivi previste, ferma restando l'integrazione di eventuali fattispecie costituenti reato.

2. Saranno applicate, inoltre, sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del Titolo I, libro III del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 o che siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli art. 600- bis, 600-ter, 600-quater, 600 -quinqes, 604- bis, 604- ter, 609-bis, 609- ter 609- quater, 609- quinqes, 609- octies, 609 -undecis del codice penale".

2. IL MODELLO

2.1. Finalità

Il diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Inoltre, il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

L'obiettivo del presente Modello è quello di dare effettività alle esigenze di tutela innanzi citate anche attraverso la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
5		

In particolare, al fine di prevenire e contrare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori, la Società ha adottato con il presente Modello misure e procedure conformi 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 dal CONI e dalla FIPAV, tese a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la sua piena consapevolezza in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida adottate dalla FIPAV gli obiettivi perseguiti dal presente Modello sono quelli di:

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. informare i Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

2.2 Fasi della predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello è stata attuata attraverso le seguenti fasi:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commesse le condotte illecite, attraverso il preliminare esame della documentazione aziendale necessaria;
- acquisizione di informazioni analitiche in ordine al numero: (i) dei lavoratori impiegati e relative tipologie contrattuali; (ii) dei volontari; (iii) degli impianti sportivi dove viene svolta l'attività; (iv) dei campionati ai quali partecipa la società (e relativa tipologia); (v) dei tesserati (suddivisi tra maggiorenni, minorenni, italiani e stranieri) - cd. Risk assessment;
- acquisizione di un questionario diretto alla individuazione: (i) delle modalità con le quali vengono gestite le attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo; (ii) di eventuali comportamenti rilevanti (di abuso, violenza e discriminazione) verificatisi prima dell'adozione del Modello;
- redazione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione alle condotte da prevenire;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
6		

- attuazione di un sistema informativo e di comunicazione diretto a tutti i Destinatari del Modello;
- predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta e delle procedure previste dal Modello;
- nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (c.d. "Responsabile Safeguarding"), al quale sono assegnati anche i compiti di "Responsabile della tutela dei minori" ed D. Lgs. n. 36/2021, che abbia caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità;
- adozione di un Codice Etico e di Condotta previsto dall'art 16 del d.lgs n.39/2021 (All.1) a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione e discriminazione;
- istituzione di canali che consentano di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Modello.

2.3 Ambito di applicazione

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi alle attività svolte della Società (c.d. "Destinatari"), indipendente dalla tipologia di rapporto instaurato ed a prescindere dal titolo, dalla funzione e dal ruolo ricoperto, ivi compresi i volontari.

2.4 Validità e revisione

Il Modello ha **validità quadriennale** dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ove necessario:

- ☐ al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni legislative, oltre che dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dalla FIPAV;
- ☐ incasso di eventuali significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o di criticità riscontrate sull'efficacia ed effettività dello stesso.

3. DATI ORGANIZZATIVI E DIMENSIONALI DELLA SOCIETA'

LaYou Energy Volley, costituita il 02/07/2018, è una Società Sportiva Dilettantistica.

Diseguito sono sintetizzate le competenze degli organi sociali, con espresso rimando allo Statuto, daintendersi parte integrante del presente Modello.

L'Assemblea dei Soci è l'organo deliberativo della Società, elegge il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, approva il bilancio annuale, modifica lo Statuto e delibera su ogni argomento sottoposto ai Soci. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo della Società, con tutti i più poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento dei fini sociali. Il Presidente è il legale rappresentante della Società e presiede il Consiglio di Amministrazione.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
7		

La Società è dotata di Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001, approvato con delibera dell'Amministratore Unico del 7 dicembre 2021 ed ha nominato, quale **Organismo di Vigilanza** ai sensi del medesimo decreto legislativo, la Dott.ssa Michela Cignolini.

Alla data di approvazione del Modello la Società di avvale della collaborazione di numerosi lavoratori sportivi (sia subordinati, che amministrativo gestionali che collaboratori sportivi ex art. 28 del D. Lgs. n. 36/2021) e di volontari ex art. 29 del D. Lgs. n. 36/2021, ed ha un numero totale di atleti tesserati pari a 101, di cui 19 maggiorenni, 82 minorenni, 90 italiani e 11 stranieri.

Nella stagione 2023/2024 hanno collaborato con la società n. 9 allenatori e n. 5 componenti dello staff tecnico, ivi compresi quelli addetti all'area medica, quasi tutti aventi un contatto diretto con atleti e/o tesserati minorenni.

Le attività sportive vengono svolte presso 2 impianti sportivi: la prima squadra presso il "PalaBanca Sport" ed il settore giovanile presso la Palestra "Pontieri". La Società partecipa a campionati maschili di pallavolo di serie A, serie C, serie D e campionati giovanili (under 19; under 17; under 15; under 13).

Le specifiche aree di rischio ai fini del presente Modello sono costituite da:

- ☐ alto numero di iscritti e, in particolare, minorenni;
presenza e utilizzo di diversi spogliatoi;
gestione e organizzazione logistica trasferte per gare.

4. DIRITTI E DOVERI

4.1 Diritti dei tesserati

Tutti i tesserati e le tesserate hanno diritto:

- ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela 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;
- alla tutela della propria salute e del proprio benessere psico-fisico come beni prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

4.2 Obblighi

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, hanno il dovere di rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei diritti dei tesserati e delle tesserate innanzi indicati.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
8		

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice Etico e di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FIPAV.

5. CONDOTTE ILLECITE E RILEVANTI

Ai fini del presente Modello, costituiscono condotte illecite e rilevanti:

- **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 o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **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;
- **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;
- **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;
- **incuria:** a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
9		

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

Le condotte illecite e rilevanti possono essere poste in essere 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. REGOLE DI CONDOTTA

Tutti coloro che operano in ambito societario devono osservare le regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico e di Condotta e, nel contempo, si impegnano a:

- a) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso. A tale fine, i tecnici della Società provvederanno ad ascoltare i minori al fine di comprendere le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo, nonché a programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;
- b) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori. A tal fine, i tecnici saranno affiancati, ove necessario, da figure professionali specializzate che possano monitorare il comportamento degli atleti, individuare percorsi volti a favorire una corretta educazione alimentare e dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
10		

c) segnalare, senza indugio, per il tramite dei propri allenatori, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, ivi comprese assenze da gare o dagli allenamenti compiute dai minori;

d) confrontarsi con il proprio Responsabile Safeguarding ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

e) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore; richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- fare in modo che nell'accompagnare o prelevare gli atleti dalla loro residenza facendo vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti;
- stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento;

f) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo. A tal fine, all'inizio di ogni stagione sportiva sarà organizzata una riunione con i tecnici ed i dirigenti nel cui ambito saranno illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e saranno discusse le eventuali criticità emerse nel corso della stagione sportiva precedente;

i) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso. A tal fine, saranno organizzati incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva e saranno adottati provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;

j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

A seguito della mappatura delle attività aziendali sono state individuate le attività sensibili che necessitano di procedure più specifiche e dettagliate, che compongono la Parte Speciale del presente Modello e che sono così denominate:

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
11		

PROTOCOLLO N. 1 - Utilizzo spogliatoi e infermeria.

PROTOCOLLO N. 2 - Gare e trasferte.

PROTOCOLLO N. 3 - Parità di genere e inclusività.

7. OBBLIGHI IN MATERIA DI TUTELA DEI MINORI

Tutti coloro che in ambito societario - a prescindere dalla forma del rapporto instaurato - svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono:

- a) fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente;
- b) conoscere e rispettare tutti gli obblighi previsti dal Modello e dal Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società.

8. RESPONSABILE SAFEGUARDING

8.1 Nomina

L'organo gestorio della Società, allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, ivi compresi i minori, nomina, anche un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in avanti "Responsabile Safeguarding") - avente anche il compito di Responsabile per la Protezione dei Minori, ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021 - e lo comunica alla FIPAV all'atto di affiliazione. Prima della nomina dovrà essere acquisito il certificato del casellario giudiziale.

8.2 Requisiti e durata della nomina

Il "Responsabile Safeguarding" dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere regolarmente tesserato alla FIPAV;
- b. non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
12		

c. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

d. essere autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici;

e. aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

Il Responsabile Safeguarding dura in carica 4 anni e può essere riconfermato. Nella Delibera di nomina viene determinato il compenso spettante, nonché il budget attribuito al Responsabile Safeguarding.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile Safeguarding per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile Safeguarding può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo gestorio della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIPAV. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

8.3. Obblighi del Responsabile Safeguarding

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIPAV nell'ambito della Società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) sensibilizzare tutti i membri della Società sulle tematiche di Safeguarding e definire canali di comunicazione chiari per effettuare le segnalazioni di casi di abuso o maltrattamento;
- d) segnalare al Safeguarding Office della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- e) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIPAV e, in ogni caso, garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte;
- f) formulare all'organo gestorio le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice Etico e di condotta;
- g) valutare annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico e di condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- h) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIPAV;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
13		

- i) svolgere funzioni ispettive e audizioni agli stessi fini ove ritenuto necessario;
- j) invitare ad audizione ove ritenuto necessario ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini della politica Safeguarding;
- k) richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti e tecnici;
- l) presenziare senza darne alcun preavviso e informazione ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti e corsi federali, vigilando sul rispetto della presente politica di Safeguarding e agevolando la diffusione dei principi nello stesso contenuti;
- m) raccomandare l'adozione e l'attuazione di disposizioni di legge e/o delle disposizioni emanate dal CONI o l'adozione di misure e iniziative volte alla diffusione della cultura del safeguarding.

Degli esiti dei controlli, delle ispezioni e delle acquisizioni probatorie, se rilevanti, il Responsabile deve dare immediata comunicazione al Rappresentante Legale dell'Associazione sportiva.

Il Responsabile Safeguarding redige con periodicità almeno annuale una relazione sull'attività compiuta e la trasmette all'Organo Gestorio ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, ove nominato dalla Società.

8.4 Rapporti tra i Destinatari e Responsabile

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, all'organo gestorio in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare alla Responsabile ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

8.5 Pubblicità della nomina e della politica Safeguarding

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Ogni relativo aggiornamento sarà reso pubblico tempestivamente e con le medesime modalità.

La società sportiva si fa onere, di diffondere e pubblicare periodicamente ove ritenuto opportuno ulteriori procedure di segnalazione rispetto quanto già diffuso per contrastare eventuali comportamenti lesivi, nonché materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, con particolare riferimento alle manifestazioni sportive.

8.6 Accesso Responsabili

È garantito in ogni momento l'accesso del Responsabile Safeguarding nominato nonché del Responsabile per le politiche di Safeguarding federale alle informazioni e alle strutture sportive, senza preavviso.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
14		

9. SEGNALAZIONI COMPORTAMENTI LESIVI

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Modello, dal Codice Etico e di condotta e dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIPAV, soprattutto se posti in essere ai danni di minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding della Società e, ove ritenuto opportuno, al Safeguarding Office della FIPAV. Inoltre, chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Safeguarding della Società e, ove ritenuto opportuno, con il Safeguarding Office della FIPAV.

In particolare:

- la segnalazione al **Responsabile Safeguarding della Società** potrà essere effettuata ~~link:~~ voce, ovvero a mezzo elettronico al **<https://gassalespiacenza.trusty.report/>**; la password di accesso a tale portale sarà in possesso esclusivamente del Responsabile;
- la segnalazione al **Responsabile Safeguarding Office della FIPAV** potrà essere ~~effettuata~~ **effettuata** ~~mediante il sito www.federvolley.it/safeguarding~~ **mediante il sito www.federvolley.it/safeguarding** o ~~per posta elettronica~~ **per posta elettronica** ~~all'indirizzo e-mail: safeguarding@federvolley.it~~ **all'indirizzo e-mail: safeguarding@federvolley.it**.

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

10.1 Comportamenti sanzionabili

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 Etico e di condotta);
- violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico e di condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente Modello;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
15		

- 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.

Procedura di sanzionamento:

- segnalazione/indagine per accertare i fatti;
- contestazione del fatto;
- diritto di difesa;
- decisione finale con eventuale applicazione della sanzione.

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

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla società anche dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni non solo puniscono comportamenti scorretti, ma hanno anche lo scopo di:

- promuovere un ambiente sportivo sicuro e rispettoso;
- disincentivare comportamenti inappropriati;

garantire che tutti siano consapevoli delle norme e delle responsabilità legate al safeguarding.

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

10.2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori sportivi retribuiti

I comportamenti tenuti dai lavoratori sportivi retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice Etico e di condotta), sono passibili di sanzioni in proporzione natura e gravità della violazione commessa ed in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale instaurato con la Società. In particolare, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo per mancanze lievi;
- richiesta di deferimento per l'applicazione delle sanzioni sportive previste dai regolamenti della FIPAV;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, esclusione dal sodalizio.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
16		

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nella sanzione del **richiamo** per le mancanze lievi il lavoratore sportivo che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico di condotta, o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nella sanzione della **richiesta di deferimento** il lavoratore sportivo che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico di condotta, o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della **risoluzione del contratto**, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento danni, il lavoratore sportivo che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 Safeguarding della Società in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

10.3. Sanzioni nei confronti dei volontari

I comportamenti tenuti dai volontari in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice Etico e di condotta), sono passibili - in proporzione natura e gravità della violazione commessa - delle seguenti sanzioni:

- richiamo per mancanze lievi;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato per mancanze gravi, con contestuale esclusione nel caso in cui il volontario sia anche socio della Società.

10.4. Misure di protezione

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure di protezione ai tesserati che abbiano in buona fede:

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
17		

- ☐ presentato una denuncia o una segnalazione;
- ☐ manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
assistono o sostengono un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- ☐ rendono testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
intraprendono qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

11. OBBLIGHI DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ALTRE MISURE

La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente Modello e del Codice Etico e di condotta (e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche) tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

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

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

Infine, la Società è tenuta a:

- affiggere presso la propria sede e/o pubblicare sulla propria homepage il nominativo del Responsabile Safeguarding nominato con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- comunicare, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, l'adozione del Modello e del Codice etico e di Condotta, nonché delle procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIPAV; informare i tesserati ed i loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
- organizzare riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti al fine di illustrare le politiche di salvaguardia dei minori, le azioni che si intendono intraprendere e discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;
- svolgere riunioni, ad ogni inizio stagione, che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare;
- organizzare incontri periodici volti a diffondere una adeguata educazione sportiva.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
18		

12. MISURE DI INCLUSIVITA'

Al fine di applicare la politica Safeguarding la società sportiva:

- a) garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.
- b) si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando i suddetti atleti.
- c) 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 dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
19		

PARTE SPECIALE

PROTOCOLLO N. 1 - Utilizzo spogliatoi e infermeria.

Il Protocollo n. 1 disciplina le modalità di comportamento che tutti i Destinatari del Modello devono osservare in caso di utilizzo spogliatoi e infermeria, con particolare riferimento al loro utilizzo da parte di minori.

Elenco esemplificativo e non esaustivo delle condotte da osservare:

- ☐ è vietato fare riprese fotografiche con il cellulare, o con altro mezzo, all'interno degli spogliatoi o degli spazi riservati allo svolgimento di trattamenti sanitari o fisioterapici;
 - ☐ durante le sessioni di allenamento o di altre attività sportive (ivi compresa la palestra pesi) non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate con disabilità motoria o intellettivo/relazionale. In caso il genitore/accompagnatore sia di sesso diverso dal minore accompagnato, lo stesso non potrà comunque entrare negli spogliatoi;
- ☐ genitori o accompagnatori di sesso differente dal minore atleta, non possono entrare negli spogliatoi. Eventuali esigenze legate alla vestizione dell'abbigliamento tecnico sono gestite dai collaboratori della Società;
- ☐ ai collaboratori designati dalla Società è consentita la vigilanza degli spogliatoi al termine delle partite o degli allenamenti, affinché sia lasciato in ordine e pulito. È altresì possibile la vigilanza su atleti/e affinché non assumano atteggiamenti inopportuno all'interno dello spogliatoio o danneggino lo stesso. In ogni caso, eventuali azioni di vigilanza dovranno avvenire secondo procedure rispettose della privacy, delle esigenze e delle specificità di ogni atleta;
- ☐ l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti di tesserati e tesserate minorenni è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio;
- ☐ in caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del 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 formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
20		

necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta o, in caso contrario, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); analoghe condotte dovranno essere osservate in caso di attività di assistenza sanitaria o attività fisioterapica di routine.

Reportistica

Il Dirigente addetto al tesseramento degli atleti, ovvero la diversa Funzione Aziendale delegata dalla Società, deve redigere e trasmettere al Responsabile Safeguarding un report semestrale (all. Report A01) contenente la descrizione sintetica degli eventuali comportamenti non conformi al presente Protocollo riscontrati con riferimento all'utilizzo di spogliatoi e infermeria.

*** **

Parte Speciale - Protocollo n. 1

Report semestrale sull'utilizzo di spogliatoi e infermeria (report A01)

Semestre (indicare il semestre di riferimento): _____

Anomalie riscontrate nell'utilizzo di utilizzo spogliatoi e infermeria

Problematiche e possibili profili di criticità:

Data, _____

Il Dirigente addetto al tesseramento degli atleti /o Funzione Aziendale Delegata

Firma _____

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
21		

PROTOCOLLO N. 2 - Gare e trasferte.

Il Protocollo n. 2 disciplina le modalità di comportamento che tutti i Destinatari del Modello devono osservare in occasione dello svolgimento di gare o di trasferte, con particolare riferimento alla partecipazione di minori.

Elenco esemplificativo e non esaustivo delle condotte da osservare:

- ☐ in caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore;
in occasione delle trasferte, è opportuno porre attenzione a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare cautele ancora maggiori e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale;
- ☐ durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente Modello;
- ☐ durante le trasferte, gli accompagnatori sono responsabili della sicurezza e del benessere degli atleti dal momento che vengono affidati loro dai genitori fino al ritorno a casa;
- ☐ in caso di pernotto, non deve mai essere prevista la possibilità che a un minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto.

Reportistica

Il Dirigente accompagnatore, ovvero la diversa Funzione Aziendale delegata dalla Società, deve redigere e trasmettere al Responsabile Safeguarding un report semestrale (all. Report A02) contenente la descrizione sintetica degli eventuali comportamenti non conformi al presente Protocollo riscontrati in occasione dello svolgimento di gare e trasferte.

*** **

Parte Speciale - Protocollo n. 2

Report semestrale su gare e trasferte (report A02)

Semestre (indicare il semestre di riferimento): _____

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
22		

Anomalie riscontrate in occasione dello svolgimento di gare e trasferte

Problematiche e possibili profili di criticità:

Data, _____

Il Dirigente accompagnatore /o Funzione Aziendale Delegata

Firma _____

*** **

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
23		

PROTOCOLLO N. 3 - Parità di genere ed inclusività

Il Protocollo n. 3 disciplina le modalità di comportamento che tutti i Destinatari del Modello devono osservare in materia di promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione e di tutela della inclusività, con particolare riferimento ai minori.

Elenco esemplificativo e non esaustivo delle condotte da osservare in materia di **promozione della parità di genere**.

La Società si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli ambiti delle attività sportive e promozionali e garantisce l'accesso equo e la partecipazione inclusiva di bambine, ragazze e donne a tutte le iniziative sportive, programmi educativi e opportunità di sviluppo. Favorisce attivamente la partecipazione delle donne in ruoli di leadership e decisionali all'interno dell'organizzazione.

Non sono tollerate:

- ☐ richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- ☐ minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- ☐ contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- ☐ apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità, oppure sull'abbigliamento;
- ☐ gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale;
- ☐ esposizioni nei luoghi sociali di materiale pornografico;
- ☐ scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ☐ scambio di immagini e fotografie di tesserati/e che abbiano un contenuto allusivo o un rinvio alla sfera sessuale.

Elenco esemplificativo e non esaustivo delle condotte da osservare in materia di **tutela dell'inclusività**.

La Società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche: - di praticare l'attività all'interno di ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona; - 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.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
24		

A tal fine, la Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche:

- ☐ ad organizzare turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale etc.;
- a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando i suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei ed assicurando la loro equa suddivisione all'interno delle squadre o dei gruppi di allenamento;
- ☐ ad imporre ai propri tecnici regole di condotta volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
- ☐ a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di tali atleti alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Con specifico riferimento alla tutela dei minori la Società si impegna:

- ☐ a vigilare affinché la sicurezza e il benessere dei minori non siano compromessi nei rapporti con soggetti esterni - come visitatori, spettatori, giornalisti - che dovessero occasionalmente essere presenti durante le attività;
- ad acquisire idonea liberatoria, sottoscritta dai genitori o dai tutori, in caso di acquisizione di materiale fotografico o video che ritragga un minore;
- ☐ a monitorare con attenzione eventuali **segnali di disagio o di malessere** manifestati da minori.

Si evidenzia, al riguardo, che sono considerati indicatori di disagio e malessere, ad esempio:

- cambi repentini e non giustificati di comportamento (a titolo esemplificativo, riduzione della concentrazione, isolarsi, diventare appiccicosi, depressi, spaventati, con sbalzi d'umore, riluttanza ad allenarsi o a partecipare alle gare) che possono essere accompagnati da cali della performance sportiva;
- disturbi dell'alimentazione;
- segni evidenti fisici o cambiamenti comportamentali repentini o messaggi verbali diretti e/o indiretti di difficoltà;
- ferite come contusioni inspiegabili o sospette, tagli o bruciature, in modo particolare se si trovano su parti del corpo normalmente non soggette a tali tipi di lesioni e che non siano compatibili con l'attività sportiva e di allenamento;
- diffidenza nei confronti di allenatori, accompagnatori, dirigenti o altri adulti con i quali il minore dovrebbe avere un buon rapporto di fiducia;

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
25		

- trascuratezza e frequente perdita di effetti personali.

La presenza di uno o più di questi indicatori non costituisce di per sé prova della presenza di un abuso, violenza o molestia. Tali elementi saranno precauzionalmente valutati, dal personale a stretto contatto con il/la minore, tenendo conto delle condotte tipiche connesse ad alcune fasi di sviluppo e della crescita, ed eventualmente segnalati al Responsabile.

Reportistica

Il Dirigente addetto al tesseramento degli atleti, ovvero la diversa Funzione Aziendale delegata dalla Società, deve redigere e trasmettere al Responsabile Safeguarding un report semestrale (all. Report A03) contenente la descrizione sintetica degli eventuali comportamenti non conformi al presente Protocollo riscontrati in materia di promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione e di tutela della inclusività.

*** **

Parte Speciale - Protocollo n. 3

Report semestrale su parità di genere ed inclusività (report A03)

Semestre (indicare il semestre di riferimento): _____

Anomalie riscontrate in materia di promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione e di tutela della inclusività:

Problematiche e possibili profili di criticità:

Data, _____

Il Dirigente addetto al tesseramento degli atleti e/o Funzione Aziendale Delegata

Firma _____

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 09/12/2024	Data Rev. n. 0	Sostituisce Rev.
26		