

# MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELLA SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA “MOTOVELODROMO TORINO S.S.D. a R.L.”

Ai sensi della delibera CONI n. 255/2023 – Osservatorio Permanente CONI per le Politiche di Safeguarding – Linee Guida Safeguarding US ACLI

Approvato da	Consiglio di Amministrazione in data 24/06/2024
--------------	---

Versione	Data	Modifiche
1.0	24/06/2024	Prima emissione

*Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo sportivo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà della Motovelodromo Torino S.S.D. a R.L. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte del **Presidente**.*

## SOMMARIO

<b>1. INQUADRAMENTO GENERALE DELLA NORMATIVA SAFEGUARDING E RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	3
1.1 Inquadramento generale.....	3
<b>2. DESTINATARI</b> .....	5
<b>3. RIFERIMENTI INTERNI</b> .....	5
<b>4. FATTISPECIE, CONDOTTE E CALCOLO DEL RISCHIO</b> .....	5
4.1 Norme statali di riferimento.....	6
4.2 Delibera CONI n. 255/2023 e Principi fondamentali CONI per le Politiche di Safeguarding.....	8
4.3 Fattispecie e condotte di abuso, violenza e discriminazione.....	9
4.3.1 Illeciti e descrizione delle fattispecie di reato, sanzioni ed esempi concreti.....	9
4.3.2 Illeciti rilevanti ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 6 dei Principi fondamentali CONI per le Politiche di Safeguarding e delle Linee Guida Safeguarding US ACLI.....	9
4.3.3 Tabella riepilogativa delle condotte illecite e riferimenti normativi.....	11
4.3.4 Tabella del rischio per ogni singola condotta e fattispecie di reato.....	12
<b>5. FUNZIONI E COMPETENZE DELLA MO.VE</b> .....	13
5.1 Funzioni della MO.VE.....	13
5.2 Deleghe, procure e autorizzazioni.....	13
<b>6. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI MINORI</b> .....	13
<b>7. INDIVIDUAZIONI DELLE FUNZIONI COINVOLTE</b> .....	14
<b>8. ELENCAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI A RISCHIO</b> .....	14
<b>9. PROTOCOLLI DI PREVENZIONE APPLICABILI A TUTTI I REATI, FATTISPECIE e CONDOTTE</b> .....	15
9.1 Principi generali di comportamento per la S.S.D. e destinatari.....	15
9.2 Principi speciali di comportamento.....	18
9.2.1 Obblighi per la MO.VE e i destinatari.....	18
9.2.2 Obblighi per il Responsabile della protezione dei minori.....	25
9.2.3 Divieti.....	29
9.2.4 Norme di condotta speciali.....	30
<b>10. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> .....	33
<b>11. CODICE ETICO E DI CONDOTTA</b> .....	33
<b>12. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE</b> .....	33
<b>13. SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	34
<b>14. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI MINORI</b> 34	
14.1 Flussi di evento.....	34
14.2 Flussi periodici.....	35
<b>15. DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	36
<b>16. ALLEGATI AL MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO SPORTIVO DELLA ASSOCIAZIONE/SOCIETA'</b> .....	36

## 1. INQUADRAMENTO GENERALE DELLA NORMATIVA SAFEGUARDING E RIFERIMENTI NORMATIVI

### 1.1 Inquadramento generale

La Riforma dello Sport, di cui alla legge delega n. 86/2019, risulta attuata ad opera di 5 decreti legislativi (36, 37, 38, 39 e 40 del 2021), dei quali il più rilevante ai fini che qui rilevano è il Dlgs 39/2021. Quest'ultimo, all'articolo 16, rubricato: «*Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport*» ha introdotto (comma 1) l'obbligo, tra gli altri, per gli Enti di promozione sportiva (ivi inclusa **UNIONE SPORTIVA ACLI**), sentito il parere del CONI, di redigere, entro il 31 agosto 2023, le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva (c.d. **MOCAS**) e codici etici e 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, nonché (comma 2), l'obbligo, per le Associazioni e Società sportive dilettantistiche (ASD e SSD) affiliate di predisporre e adottare, entro 12 mesi dalla comunicazione delle citate linee guida, i MOCAS e codici etici e di condotta ad esse conformi.

Merita specifica segnalazione anche l'art. 33, comma 6, del Dlgs 36/2021, il quale prevede la designazione di un Responsabile della protezione dei minori (c.d. Responsabile *Safeguarding*), allo scopo di contrastare ogni tipo di abuso e violenza sui minori, nonché di garantire la protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi. Le previsioni in parola hanno trovato attuazione con la delibera CONI n. 255/2023 e la delibera 159/89 del 28 giugno scorso che hanno fissato al 31 dicembre 2024 il termine per le ASD e SSD di nominare il proprio Responsabile *Safeguarding*.

In conformità alle delibere del CONI e dell'Osservatorio Permanente del CONI sulle Politiche di *Safeguarding*, **UNIONE SPORTIVA ACLI** ha adottato in data 02 dicembre 2023 il Regolamento per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione (c.d. **Linee Guida Safeguarding US ACLI**), rivolto alle ASD e SSD affiliate alle quali spetta l'obbligo di elaborare il proprio Modello Organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, ovvero di integrare il proprio Modello in senso conforme alla riforma.

Il presente Modello ha lo scopo di attuare le citate disposizioni legislative e del CONI per la **MOTOVELODROMO TORINO S.S.D. a R.L.** (nel prosieguo anche solo la "MO.VE" o "SSD") al fine di tutelare i minori e prevenire ogni forma di abuso, molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Dlgs 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e, quindi, garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi attraverso misure e protocolli/procedure di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai citati fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni.

La società sportiva dilettantistica in intestazione, originariamente costituita il 10/04/2020 in forma di associazione sportiva dilettantistica (ASD), il 31/01/2021 modificò la propria forma giuridica in società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata (S.S.D. a R.L.).

La suddetta società sportiva dilettantistica svolge le proprie attività istituzionali essenzialmente presso l'impianto sportivo polivalente denominato Motovelodromo "Fausto Coppi" di Torino, ove è possibile praticare molteplici discipline sportive tra le quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: il padel e il beach tennis; il nuoto; la corsa; il ciclismo su pista e indoor; il beach volley, il duathlon, triathlon e altre ancora, in un contesto unico in città, costituito da un immobile di pregio storico e architettonico tutelato dalla Soprintendenza alle belle arti edificato alla fine del secondo decennio del novecento, dotato di un suggestivo anello con annesse due curve paraboliche destinato alle attività di ciclismo su pista, corsa, skateboarding ed altre compatibili, che circonda un vasto catino di circa 8.500,00 mq, all'interno del

quale sono stati installati n. 8 campi da padel dotati di copertura, 4 da beach volley coperti in inverno, una piscina scoperta con annesse aree solarium, ed altre infrastrutture accessorie.

Per meglio descrivere il contesto di cui sopra è utile richiamare le parole dell'Ing. Fabrizio Rostagno, Presidente della S.S.D., ovvero colui che anche grazie al supporto di investitori privati e stakeholder e la collaborazione con numerose associazioni presenti sul territorio ha ideato e coordinato lo sviluppo del progetto di recupero e ristrutturazione dell'impianto, restituendolo a nuova vita dopo anni di completo abbandono: *“Il progetto del Motovelodromo nasce dall'intreccio tra il valore dei luoghi come spazi comuni, di incontro e condivisione e l'opportunità di apertura e integrazione, mescolanza, dinamismo e complessità che le città innescano. Lo sport è un motore che può tenere unite generazioni, accompagnare la crescita, il tempo libero, la salute, il benessere e l'invecchiamento delle persone, aiutare la formazione dei ragazzi e delle ragazze e la loro crescita come individui. Lo sport aggrega nel tempo libero, nella pratica occasionale, nel divertimento e nella competizione, crea legami ed esperienze, i luoghi dello sport sono punti di riferimento nel sistema urbano”*<sup>1</sup>.

Considerati i principi a cui è ispirato il progetto di rinnovamento e ristrutturazione del Motovelodromo, nonché la matrice storicamente inclusiva e votata all'integrazione del compendio immobiliare, da alcuni non a caso definito: *“il tempio glorioso e fascinoso dello sport”*<sup>2</sup> dell'ultimo secolo per via degli innumerevoli eventi sportivi (e non solo) che ne caratterizzarono la storia pluricentenaria, l'adozione di un modello organizzativo e di controllo funzionale alla tutela dei ragazzi e di tutti gli altri utenti delle attività sportive praticate al suo interno rappresenta un passaggio fisiologico, a conferma e rafforzamento del credo e dei principi di cui sopra.

Il modello di seguito illustrato si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione ed a qualsiasi titolo alle attività sportive organizzate dalla MO.VE, indipendente dalla specifica disciplina sportiva praticata, ha validità quadriennale con decorrenza dalla data della sua approvazione e viene aggiornato ogni qual volta necessario, al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni delle succitate Linee Guida predisposte dalla USacli o alle eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e alle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere tra i tesserati della società sportiva dilettantistica il concetto di *“cultura inclusiva”*, che rappresenta in un certo modo il cardine su cui ancorare la realizzazione di un contesto sportivo in cui vengano assicurate la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli individui, in particolare dei minori, garantendo i diritti fondamentali dei tesserati quali l'uguaglianza e l'equità, attraverso la valorizzazione delle diversità e la contestuale tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato e reso disponibile sulla homepage del sito del Motovelodromo, affisso nella sede della medesima e comunicato all'Ufficio per la tutela dei tesserati contro la violenza di genere nello sport istituito presso la USacli per prevenire gli abusi, le violenze e le condotte discriminatorie, oltre che accompagnato dalla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art. 19 del D.Lgs 39/2021 e s.s.m.m.*

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della FITP e gli equivalenti documenti delle altre Federazioni e dell'Ente di Promozione Sportiva a cui la MO.VE è affiliata ed è strutturato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impianto sportivo.

---

<sup>1</sup> Fabrizio Rostagno in Prefazione al libro: *“Storia e leggenda del Motovelodromo”* di Beppe Conti, ed. Graphot 2021;

<sup>2</sup> Beppe Conti: *“Storia e leggenda del Motovelodromo”*, ed. Graphot 2021;

## 2. DESTINATARI

I soggetti tenuti al rispetto del presente Modello sono i seguenti:

- a) associati della MO.VE, al contempo tesserati di **UNIONE SPORTIVA ACLI** e/o per le altre Federazioni e/o Enti di promozione sportiva;
- b) coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la MO.VE;
- c) coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la S.S.D., compresi consulenti, liberi professionisti, etc.;
- d) qualsiasi soggetto legato alla MO.VE (es. fornitori, altre associazioni o società sportive dilettantistiche e persone fisiche o giuridiche terze) che intrattengono rapporti con l'ente per lo svolgimento delle attività istituzionali;
- e) ogni soggetto che a qualsiasi titolo e ruolo entra o può entrare in contatto (anche solo potenzialmente) con i tesserati/soggetti minorenni.

## 3. RIFERIMENTI INTERNI

- Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, c.d. Linee Guida *Safeguarding* US ACLI (**Allegato 1**);
- Procedure di segnalazione della S.S.D. (**Allegato 2**).

## 4. FATTISPECIE, CONDOTTE E CALCOLO DEL RISCHIO

Allo scopo di conoscere le normative di riferimento e tutte le condotte che il presente Modello intende prevenire, nonché per rendere immediatamente individuabili i processi sensibili e i protocolli preventivi applicabili per fronteggiare il rischio di commissione delle citate condotte e reati contro i minori, le singole fattispecie e condotte verranno di seguito descritte secondo i seguenti raggruppamenti (per una lettura integrale si rinvia al testo di legge):

- 4.1 Norme statali di riferimento (di cui decreti legislativi 36 e 39 del 21 e Dlgs 198/2006);
- 4.2 Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 emanata dalla Giunta Nazionale del CONI (per brevità anche solo Delibera CONI n. 255/2023, in **Allegato 3**) e Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding* (anche solo "Principi fondamentali CONI per le Politiche di *Safeguarding*", in **Allegato 4**);
- 4.3 Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione (**Allegato 5**).

#### 4.1 Norme statali di riferimento

##### Dlgs 36/21, art. 33 commi 6 e 7

##### SICUREZZA DEI LAVORATORI SPORTIVI E DEI MINORI

6. Fermo restando quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, sull'impiego dei minori inattività 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.

\*\*\*\*\*

##### Dlgs 39/21, art. 16

##### FATTORI DI RISCHIO E CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

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** ( entrata in vigore decreto 3 aprile 2021), **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.

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.

\*\*\*\*\*

#### Dlgs 198/2006

(richiamato dal Dlgs 39/2021, art 16 commi 1 e 5 e delibera CONI n. 255/2023,  
“considerata”, punti sub. 1, 2 e 5.1.)

#### CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

**L'art.1** “divieto di discriminazione tra uomo e donna” prevede che *“Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”*.

A tale scopo agli **artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20** viene istituita e regolamentata la commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità e composta anche da un comitato nazionale e da altri organi.

Agli **artt. 21 e 22** è istituito e regolamentato presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy il Comitato per l'imprenditoria femminile.

**L'art. 23** “pari opportunità nei rapporti fra coniugi” è previsto che la materia è disciplinata dal codice civile.

**L'art. 24** “violenza nelle relazioni familiari” è previsto che per il contrasto nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla Legge n.154/2001.

Il Libro II “pari opportunità tra Uomo e Donna nei rapporti economici – titolo I “pari opportunità nel lavoro” – capo I “nozione di discriminazione” (richiamato dall'art.16 co. D.lvo 39/21) prevede:

- **all'art. 25 la nozione di “discriminazione diretta e indiretta”:**

1. Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere

i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

**all'art. 26 la nozione di “Molestie e molestie sessuali”:**

1. Sono considerate come **discriminazioni anche le molestie**, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

- **art. 28** “Divieto di discriminazione retributiva”.

- **art. 29** “Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera”

- **art. 30** “Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali”

- **art. 31** “Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici”

- **art. 32** “Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;

- **art. 33** “Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza”

- **art. 34** “Divieto di discriminazione nelle carriere militari”

- **art. 35** “Divieto di licenziamento per causa di matrimonio”

- Gli artt. **36, 37, 38, 39, 40, 41** a cui si rimanda riguardano la “Tutela giudiziaria”

- Gli artt. **42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50** a cui si rimanda riguardano la “promozione delle pari opportunità”

- **L'art. 51** a cui si rimanda riguarda “la tutela e sostegno della maternità e paternità”.

- gli artt. **52, 53, 54, 55** a cui si rimanda riguardano le “pari opportunità nell'esercizio dell'attività di impresa”;

Gli artt. **56, 57, 58** a cui si rimanda riguardano le “pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici”.

#### 4.2 Delibera CONI n. 255/2023 e Principi fondamentali CONI per le Politiche di Safeguarding

<b>Delibera CONI n. 255 del 25 luglio 2023</b>
Adeguamento agli artt. 33 Dlgs 36/21 e 16 Dlgs 39/21 e ss.mm.ii Politiche di safeguarding – costituzione e nomina dell'osservatorio permanente – Modello di Regolamento per FSN/DSA/EPS/AB
Vedi <b>Allegato 3</b> .

<b>Osservatorio permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding</b>
--



Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione

Vedi Allegato 4

### 4.3 Fattispecie e condotte di abuso, violenza e discriminazione

#### 4.3.1 Illeciti e descrizione delle fattispecie di reato, sanzioni ed esempi concreti

L'art. 16, comma 5 del Dlgs 39/21 prevede che i regolamenti degli Enti di Promozione Sportiva debbano prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che siano stati condannati per i reati di cui agli artt. **600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies c.p.**

Pertanto, si ritiene che debbano essere oggetto di tutela e prevenzione del presente Modello le citate fattispecie di cui si riporta il testo integrale nell'**Allegato 5** che ne costituisce parte integrante.

**600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies. c.p.**

Prostituzione minorile – pornografia minorile - detenzione o accesso a materiale pornografico – pornografia virtuale - - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa - violenza sessuale – atti sessuali con minorenni – corruzione di minorenni – violenza sessuale di gruppo -adescamento di minorenni

Vedi Allegato 5.

#### 4.3.2 Illeciti rilevanti ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 6 dei Principi fondamentali CONI per le Politiche di Safeguarding e delle Linee Guida Safeguarding US ACLI.

Sono sempre considerate fattispecie di abuso, violenza e discriminazione le condotte caratterizzate da:

- a) abuso psicologico;
- b) abuso fisico;
- c) molestia sessuale;
- d) abuso sessuale;
- e) negligenza;
- f) incuria;
- g) abuso di matrice religiosa;
- h) bullismo e/o cyberbullismo;
- i) comportamenti discriminatori.

CONDOTTA	DEFINIZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
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	<p>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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;</p>	
molestia sessuale	<p>qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.</p>	
abuso sessuale	<p>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 inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati</p>	
negligenza	<p>il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa</p>	

	<p>conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, 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</p>	
incuria	<p>la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo</p>	
abuso di matrice religiosa	<p>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.</p>	
bullismo, cyberbullismo	<p>qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i <i>social network</i> 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 <i>performance</i> sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima)</p>	
comportamenti discriminatori	<p>qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, <i>status</i> socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.</p>	

#### 4.3.3 Tabella riepilogativa delle condotte illecite e riferimenti normativi

Si rinvia alla tabella di cui in **Allegato 6**.

**4.3.4 Tabella del rischio per ogni singola condotta e fattispecie di reato**  
Si rinvia alla tabella di cui in **Allegato 7**.

## 5. FUNZIONI E COMPETENZE DELLA MO.VE

### 5.1 Funzioni della MO.VE

Nel seguito vengono indicate le funzioni e competenze, rinviando anche alle previsioni dello Statuto e dell'organigramma interno e manuale di responsabilità:

- Presidente;
- Consiglio direttivo;
- Responsabile della protezione dei minori (c.d. Responsabile safeguarding);
- Allenatori;
- Addetti alle mansioni tecnico/amministrative ed alla segreteria;
- Addetti alla manutenzione.

### 5.2 Deleghe, procure e autorizzazioni

Il Presidente, in qualità di legale rappresentante della S.S.D., è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, autorizzando, altresì, i delegati al conferimento di procure con analoghi o più limitati poteri, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definitive e con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

**Le procure, le deleghe e le autorizzazioni** debbono sempre essere formalizzate per iscritto e comunicate mediante lettere di incarico redatte su carta intestata della Associazione/società, oltre che, ove previsto dalla legge, accettate dal destinatario. Ciascun atto di delega, procura o conferimento di poteri, inoltre, le seguenti indicazioni:

- soggetto **delegante** e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto **delegato**, con esplicito riferimento alla funzione o ai poteri ad esso attribuiti ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- **oggetto**, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti e/o dei poteri per i quali la delega/procura viene conferita. Il soggetto delegato deve avere competenze e funzioni coerenti e adeguate in relazione alle attività, atti e/o poteri previsti nella delega o procura conferitagli.

## 6. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI MINORI

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, la MO.VE nomina un **Responsabile della protezione dei minori** contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla **US ACLI** all'atto di affiliazione, inviando apposito verbale consiliare di nomina (Vedi **Allegato 8**).

Il Responsabile dovrà essere prescelto tra soggetti dotati dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale della S.S.D..

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della S.S.D. e inserita nel sistema gestionale di UNIONE SPORTIVA ACLI, secondo le procedure previste dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI.

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

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile per dimissioni o per grave inadempimento, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale di UNIONE SPORTIVA ACLI, secondo le procedure previste dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI.

La nomina di Responsabile può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, o per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto della MO.VE. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding** di UNIONE

**SPORTIVA ACLI** mediante comunicazione al seguente indirizzo [ufficiogarante@us.acli.it](mailto:ufficiogarante@us.acli.it). Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

## **7. INDIVIDUAZIONI DELLE FUNZIONI COINVOLTE**

Si indicano le funzioni della S.S.D. complessivamente coinvolte, a vario titolo, nelle attività a rischio di commissione di reati e condotte contro i minori di molestia, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione prevista dal Dlgs 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, sono le seguenti.

Si riportano, altresì, alcune delle competenze che spettano ad ogni singola funzione nell'ambito dell'attività e dei processi relativi alla gestione delle attività sportive, rinviando allo Statuto o organigramma interno per l'ulteriore descrizione di tutti i poteri di ogni singolo organo/ funzione:

- Responsabile della protezione dei minori;
- Consiglio direttivo;
- Dirigenti;
- Allenatori;
- Presidente;
- Addetti segreteria;
- Addetti manutenzione.

## **8. ELENCAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI A RISCHIO**

Di seguito si riportano i processi e le attività sensibili svolte da parte dei dipendenti e dei collaboratori della S.S.D., sensibili in relazione alla commissione di tutte le fattispecie e condotte previste dalla Normativa *safeguarding*:

### ***Organizzazione delle trasferte:***

- In occasione delle trasferte i minori potranno essere accompagnati dagli istruttori e dai maestri esclusivamente previo rilascio di consenso scritto da parte dei genitori/tutori esercenti la patria potestà;
- All'interno dello spogliatoio i minori dovranno recarsi autonomamente senza essere accompagnati dagli istruttori o dai maestri;
- Durante tutta la durata della trasferta gli istruttori adotteranno un contegno ed un linguaggio consoni e adeguati alle caratteristiche dei minori accompagnati e vigileranno sul rispetto delle norme contenute nel presente Modello e nel codice di condotta ad esso allegato, attenendosi scrupolosamente al rispetto di tutti gli obblighi ed i divieti nei medesimi indicati.

### ***Organizzazione tornei:***

- I tornei sociali organizzati presso il Motovelodromo dovranno sempre avere carattere inclusivo ed essere aperti a tutti i partecipanti senza distinzione alcuna;
- Durante tutta la durata del torneo gli organizzatori adotteranno un contegno ed un linguaggio consoni e adeguati all'età dei partecipanti e vigileranno sul rispetto delle norme contenute nel presente Modello e nel codice di condotta ad esso allegato, attenendosi scrupolosamente al rispetto di tutti gli obblighi ed i divieti nei medesimi indicati.

### ***Corsi individuali e collettivi***

- L'accesso ai corsi individuali e collettivi di qualsiasi disciplina sportiva sono aperti a tutti;
- Gli allenamenti verranno organizzati dagli istruttori e dai maestri in base al livello di gioco e per fasce di età omogenee;



- Durante lo svolgimento delle lezioni i maestri e gli istruttori adotteranno un contegno ed un linguaggio consoni e adeguati all'età dei partecipanti e vigileranno sul rispetto delle norme contenute nel presente Modello e nel codice di condotta ad esso allegato, attenendosi scrupolosamente al rispetto di tutti gli obblighi ed i divieti nei medesimi indicati.

## 9. **PROTOCOLLI DI PREVENZIONE APPLICABILI A TUTTI I REATI, FATTISPECIE e CONDOTTE**

### 9.1 **Principi generali di comportamento per la S.S.D. e destinatari**

- a) Tutti i destinatari, nonché chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, hanno l'obbligo di rispettare il presente Modello e le relative prescrizioni, nonché i protocolli preventivi e allegati.

In particolare tutti i destinatari hanno il diritto:

- di essere trattati con rispetto e dignità;
  - di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Dlgs 198/2006 indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
  - alla salute e al benessere psicofisico che deve costituire un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo dei tesserati.
- b) Al fine di assicurare **l'effettività dei diritti** di cui al punto precedente (sub. a) e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, vige il principio del rispetto da parte di tutti i destinatari del Modello la cui violazione, anche solo di una prescrizione, costituisce presupposto per l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari a carico dell'incolpato. Pertanto ogni violazione deve essere segnalata al **Responsabile della protezione dei minori** o al Consiglio direttivo della MO.VE, da parte di qualsiasi soggetto tesserato, funzione, organo sociale o destinatario che ne venga a conoscenza.
  - c) Le norme e le previsioni contenute nel presente Modello sono conformi alle Linee Guida *Safeguarding* adottate dalla **UNIONE SPORTIVA ACLI** attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della MO.VE (*i.e.* destinatari, collaboratori, soggetti terzi, volontari, fornitori) sono tenuti a rispettare e ad uniformarsi al fine di:
    1. promuovere il diritto di tutti i Tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
    2. 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;
    3. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
    4. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità alle raccomandazioni del **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding** istituito da **US ACLI** volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
    5. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
    6. 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;

7. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate da **US ACLI** nell'ambito delle politiche di *safeguarding*;
  8. 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.
- d) La S.S.D., allo scopo di attuare le previsioni di cui al punto precedente, tramite le procedure in atto, si impegna ad:
1. assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
  2. riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
  3. far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
  4. prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori;
  5. segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
  6. attuare idonee iniziative, anche attraverso il proprio **Responsabile della protezione dei minori**, volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione anche con azioni di sensibilizzazione obbligatorie poste in essere dalla società;
  7. attuare iniziative (es. Comunicazione tramite autoparlante, esposizione cartelli presso le sedi degli allenamenti, gare, o manifestazioni sportive o volantini) volte a sensibilizzare tutti coloro che assistono agli allenamenti, alle gare o manifestazioni sportive, di astenersi da utilizzare linguaggio (apprezzamenti, commenti e valutazioni) che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potenzialmente lesivi della dignità, del decoro, dell'orientamento religioso e sensibilità delle persone, soprattutto minori.
  8. Favorire la rappresentanza di genere, nel rispetto delle norme vigenti;
  9. Rendere consapevoli tutti i destinatari dei propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
- e) Le norme e le previsioni contenute nel presente Modello sono conformi e richiamano la delibera CONI n. 255/2023, i Principi fondamentali CONI per le Politiche di *Safeguarding*, le Linee guida *Safeguarding US ACLI* e ogni norma relativa alle politiche di *Safeguarding*, tra cui il Dlgs 198/2006; il Dlgs 36 e 39 del 2021. Pertanto, ogni disposizione, prescrizione, condotta deve conformarsi alla normativa citata e non può essere ad essa contraria.
- f) La MO.VE e tutti i destinatari devono osservare e uniformarsi ai principi fondamentali emanati dalle citate norme e al presente Modello per favorire, altresì, il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
- g) Al fine di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare dei minori, la S.S.D. **ha l'obbligo di informare** i tesserati dei rispettivi diritti, favorendo la diffusione delle politiche di *safeguarding* e adottando **misure e procedure** per assicurare l'efficacia di tale politiche, mediante anche la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con

gli stessi. A tale scopo il contenuto del presente Modello, nonché i protocolli preventivi e procedure **debbono essere oggetto di formazione** per tutti i destinatari e deve essere portata a conoscenza, pubblicandola sulla bacheca e consegnandola ad ogni tesserato; inoltre per ogni fornitore, consulente o soggetto terzo che entra in contatto con la MO.VE dovrà firmare apposita **clausola contrattuale** dell'obbligo del rispetto della presente Modello e, in caso di violazione, dovranno essere **previste sanzioni** e, nei casi più gravi, valutare la revoca del contratto.

- h) La S.S.D. aggiornerà il Modello almeno ogni quattro anni;
- i) Tutte le attività potenzialmente rilevanti svolte dalla MO.VE formeranno oggetto di adeguata **registrazione documentale** onde assicurarne, in ogni momento, la tracciabilità e consentire l'effettuazione *ex post* di verifiche in relazione alle stesse. In particolare, l'ente avrà cura di predisporre e di conservare tutta quella specifica documentazione che la normativa sul *safeguarding* vigente e le procedure interne contemplano.
- j) Vigè l'obbligo di attenersi rigorosamente al principio di veridicità nella formazione di ogni scrittura privata o documento che riguardi l'attività oggetto di *safeguarding*, di astenersi dall'alterare, distruggere, sopprimere o occultare scritture private vere, nonché dall'utilizzare scritture private false relative alla predetta attività. A tal fine, vigè l'obbligo per il **Responsabile della protezione dei minori** di conservare e custodire i documenti all'interno della sede della MO.VE o nella cassaforte a disposizione.
- k) Con riferimento alla documentazione di tipo informatico sarà assicurata, dopo la sua formazione, l'**immodificabilità** (o, quantomeno, la possibilità di individuare il soggetto autore di eventuali, successive modifiche della stessa) e la **protezione** da attacchi informatici o da altri, potenziali eventi di perdita;
- l) Vigè l'obbligo di corretta conservazione e archiviazione della documentazione relativa alla procedura *safeguarding*, che sarà conservata presso la sede della MO.VE e presso il **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**, oltre a quella acquisita e/o ricevuta che verrà inserita nel gestionale informatico; la copia digitalizzata della documentazione verrà conservata nell'apposito archivio digitale.
- m) Ogni processo o operazione o fatto gestionale avente ad oggetto l'attività sportiva sarà **tracciato e verificabile**; in particolare verrà documentata, in forma scritta (anche tramite sistema informatico immodificabile), in modo che sia sempre possibile verificare l'iter in cui si è articolata, ciascuna attività e individuare i soggetti responsabili. **Evidenza formale dei controlli**. I controlli che sono effettuati all'interno del processo e del presente Modello devono lasciare una traccia documentale, così che si possa verificare, anche in un momento successivo, lo svolgimento del controllo, identificare colui che lo ha posto in essere e valutarne l'operato;
- n) La **responsabilità di ogni operazione o processo** all'interno della S.S.D. deve essere chiaramente definita e conosciuta all'interno dell'organizzazione. In ogni caso, è necessario istituire report periodici sull'attività svolta in materia di *safeguarding*, da inviare al **Responsabile della protezione dei minori** ed eventualmente ad altri ulteriori organi o uffici che esercitano funzioni di controllo sul singolo processo. Sarà inoltre necessario prevedere che un ufficio diverso effettui funzioni di controllo; ogni informazione sui processi autorizzativi dovrà essere inserita in apposito gestionale<sup>3</sup> e ogni altra informazione dovrà essere inserita nell'archivio digitale. Quanto presente sul gestionale dovrà essere visibile e verificabile da altra funzione competente e destinata alla verifica, con

<sup>3</sup> In attesa di implementazione del gestionale le informazioni relative ai processi autorizzativi dovranno essere tracciate per iscritto tramite e-mail.

accesso secretato alle funzioni di verifica e controllo di sua competenza, e in ogni caso, tutte le informazioni relative al *safeguarding* dovranno essere disponibili e verificabili in ogni momento dal **Responsabile della protezione dei minori**.

- o) **Gli accordi o altri atti negoziali intercorrenti tra la MO.VE e soggetti terzi esterni incaricati dell'esecuzione di prestazioni** legate alle attività svolte (es. trasporti dei minori, visite sanitarie, etc.) saranno formalizzati per iscritto e archiviati sul gestionale in dotazione. Ciò anche al fine di consentire all'ente i dovuti controlli: (i) in merito alla corrispondenza tra le prestazioni previste e quelle effettivamente eseguite e contabilizzate (ii) in merito alle modalità di esecuzione delle prestazioni (anche con riferimento all'aspetto cronologico e all'identità del soggetto chiamato ad eseguire le prestazioni previste). Deve altresì constare, nelle clausole contrattuali dell'obbligo del rispetto del Modello e del Codice etico e di condotta. L'ente deve conservare copia di tutta la documentazione – e dell'eventuale corrispondenza intercorsa – idonea a comprovare l'utilità, l'effettività e la convenienza della prestazione del terzo fornitore, nonché la congruità del relativo corrispettivo.
- p) Verrà assicurata la completa **trasparenza** di ogni attività potenzialmente rilevante svolta dalla società, al fine di risalire, agevolmente, ogniqualvolta ne sorgesse la necessità, al relativo **processo di decisione, di autorizzazione e di esecuzione**, con particolare riguardo ai soggetti coinvolti ed alle motivazioni sottostanti le eventuali scelte operative, nonché ai **controlli** eseguiti su di esse. A tal fine, la documentazione inerente alle singole operazioni deve essere firmata - eventualmente con modalità informatiche - dal soggetto che la predispone, con sottoscrizione per esteso anche in caso di apposizione di timbro della S.S.D.. Ciò onde consentire il controllo della riconducibilità delle singole operazioni all'ambito di competenza attribuito a ciascun soggetto.
- q) Verrà predisposta e conservata idonea documentazione comprovante la costante effettuazione da parte dell'ente delle necessarie **attività formative** – e dei conseguenti aggiornamenti – di tutto il personale interno che svolge attività con i minori, allo scopo di: (i) migliorarne le competenze tecniche e professionali; (ii) assicurare che il personale interno abbia, a seconda delle rispettive mansioni, le dovute conoscenze della pertinente normativa vigente, delle prescrizioni contenute negli atti autorizzativi e delle procedure interne. Particolare attenzione deve essere dedicata alla costante effettuazione da parte dell'ente delle necessarie attività formative – e dei conseguenti aggiornamenti – del personale interno (per quanto di competenza) in merito alla normativa *safeguarding*.

## 9.2 Principi speciali di comportamento

### 9.2.1 Obblighi per la MO.VE e i destinatari

- a) Tutti coloro che – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire **copia del certificato del casellario giudiziale** ai sensi della normativa vigente, previo parere del DPO.
- b) Vigge l'obbligo **per tutti i destinatari** di **comunicare immediatamente eventuali condanne in via definitiva** per i reati di cui agli artt. c.p. 600-bis (prostituzione minorile) – 600-ter (pornografia minorile) – 600-quater.1 (pornografia virtuale) – 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) – 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) – 604-ter (circostanze aggravanti) – 609-bis (violenza sessuale) – 609-ter (circostanze aggravanti) – 609-quater (atti sessuali con minorenni) – 609-quinquies (corruzione di minorenni) – 609-octies (violenza sessuale di gruppo) – 609-undecies (adescamento di minorenni).

- c) Vigè l'obbligo per la MO.VE di **richiedere il certificato penale del casellario giudiziale** ai sensi dell'art. 25-bis del DPR 313/02 (come modif. ex art. 2, Dlgs 39/14) a tutti coloro che si intendono *“impiegare al lavoro per lo svolgimento di attività professionale o attività di volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con i minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli artt. 600 bis – 600 ter – 600 quater – 600 quinquies e 609 undecies del c.p., ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori”*. La violazione di tale prescrizione, oltre a comportare una sanzione disciplinare può comportare per il datore di lavoro una sanzione amministrativa pecuniaria di una somma da euro 10.000,00 a 15.000,00 ai sensi dell'art. 25-bis, comma 2 del DPR 313/2002.
- d) La S.S.D. deve richiedere al **Responsabile della protezione dei minori**, al momento della nomina e alle successive scadenze, ed indicarlo esplicitamente sul contratto di assunzione, **il certificato penale del casellario giudiziale** e verificare l'assenza di condanne e iscrizioni di procedimenti (per le sole iscrizioni, si rende necessario parere DPO) per i reati di cui all'art.25-bis, DPR 313/2002 e all'art. 16, comma 5 Dlgs 39/21,e, in caso di esito positivo, sospendere la nomina.
- e) La MO.VE s'impegna a osservare e conformarsi:
1. alle Linee Guida *Safeguarding* adottate da **US ACLI**, 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 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale,
  2. alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché ai Principi fondamentali CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
  3. agli aggiornamenti delle Linee Guida *Safeguarding* **US ACLI** (con validità quadriennale – aggiornate anche al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dell'Osservatorio ed eventuali disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio CONI).
  4. adeguarsi a eventuali modifiche e integrazioni raccomandazioni del **Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* di US ACLI**.
- f) La MO.VE, nell'uniformarsi alle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI e ai principi CONI, s'impegna ad attivarsi per il raggiungimento degli obiettivi indicati dai citati documenti emanati dell'ente e dall'Osservatorio. A tale scopo hanno l'obbligo verso i tesserati, i dirigenti, i minori e relativi genitori o tutori, destinatari e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva che prevede, anche solo potenzialmente, di entrare in contatto con i minori di:
1. attuare iniziative tra cui corsi di formazione, pubblicazione del Modello sul sito internet e presso la sede della MO.VE, vademecum consegnato in sede di iscrizione etc. aventi ad oggetto la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei principi fondamentali CONI, di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolari minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché la valorizzino le diversità nonché la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
- Tali iniziative dovranno essere indicate, all'inizio della stagione, nel piano annuale di formazione e iniziative per la promozione politiche *safeguarding* da inviare al **Responsabile della protezione dei minori**. Vigè l'obbligo per tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva di partecipare ai corsi di formazione per le politiche di *safeguarding* e modalità di segnalazione e di attuare le prescrizioni previste dal presente



Modello. Diversamente, non potranno svolgere attività di qualsiasi tipo all'interno dell'ente che prevede, anche solo potenzialmente, di entrare in contatto con i minori. Tali iniziative dovranno essere registrate su apposito gestionale (data, ora, partecipanti, etc.) e dovranno essere registrati partecipanti, previo parere DPO, e per i collaboratori, dipendenti e ogni altro soggetto della S.S.D. che ha rapporti con i minori dovrà, all'esito dell'iniziativa di formazione, essere somministrato apposito questionario che dovrà essere conservato a carico dell'ente e trasmesso al **Responsabile della protezione dei minori**;

2. calcolare il rischio di reati o condotte previsti dalla normativa *safeguarding*;
  3. controllare e monitorare l'attuazione delle iniziative in oggetto a carico dell'ente (i.e. soggetto diverso da quello deputato alla gestione delle iniziative e del **Responsabile della protezione dei minori**) e della procedura *safeguarding*;
  4. attuare ogni misura e procedura di prevenzione e contrasto fenomeno che riducano il rischio di condotte lesive dei diritti, in particolare nei confronti di tesserati minorenni;
  5. rispettare rigorosamente la procedura di segnalazione allo scopo di assicurare una gestione tempestiva della stessa da parte del **Responsabile della protezione dei minori** nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante;
  6. nella fase di tesseramento e/o partecipazione all'attività da parte di consegnare al minore o al genitore o tutore la procedura di segnalazione e per ogni tesserato di partecipare all'iniziativa sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione ed in particolare sulla procedura segnalazione;
  7. partecipare alle iniziative organizzate dall'ente nell'ambito delle politiche di *safeguarding*;
- g) Ai fini del raggiungimento degli obiettivi indicati, tra cui quelli in materia di uguaglianza di genere, diversità e inclusione dovranno essere verificati periodicamente i risultati ottenuti anche con l'invio di report periodici al **Responsabile della protezione dei minori**.
- h) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di aggiornare il Modello e il Codice etico e di condotta, almeno ogni quattro anni, tenendo conto delle caratteristiche dell'ente e persone tesserate. In ogni caso dovrà uniformarsi ad eventuali disposizioni emanate da **US ACLI** e **CONI**. A tale scopo, l'aggiornamento del presente Modello deve essere trascritto sull'intestazione con l'indicazione della data, l'organo della S.S.D. che ha aggiornato nonché l'organo della S.S.D. che ha approvato l'aggiornamento.
- i) Ogni violazione delle disposizioni, prescrizioni del presente Modello e delle procedure, protocolli preventivi in materia di abusi, violenze e discriminazioni determina l'obbligo di un eventuale applicazione **di una sanzione disciplinare** nel rispetto del sistema disciplinare previsto al paragrafo *sub.* 13 del presente Modello; eventuali violazioni di soggetti terzi (fornitori, etc.) verranno applicate in base al sistema disciplinare di cui al paragrafo *sub.* 13. A tale scopo la MO.VE ha l'obbligo di avvisare **preventivamente** i dipendenti, volontari, consulenti o soggetti esterni, destinatari su quali sono le conseguenze delle violazioni del Modello, Codice etico e di condotta e dei relativi protocolli preventivi.
- j) Vigè l'obbligo per la MO.VE di immediata comunicazione al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI** dell'adozione del Modello e degli eventuali aggiornamenti. Nel caso in cui la S.S.D. sia affiliata a più Organismi sportivi, vigè l'obbligo **di comunicare immediatamente** al Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* di **US ACLI** l'eventuale opzione per l'applicazione delle linee-guida emanate da altro Organismo di affiliazione.



- k) Vigè l'obbligo entro il **31 dicembre 2024** di nominare un **Responsabile della protezione dei minori** avente lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del Dlgs 36/21. La nomina del Responsabile deve essere pubblicata senza indugio sulla homepage della S.S.D. e affissa presso la sede della stessa nonché comunicata al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**. La mancata nomina da parte della S.S.D. ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto al predetto obbligo costituisce violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del regolamento di giustizia. La nomina del **Responsabile della protezione dei minori** deve avvenire tra soggetti in possesso dei seguenti requisiti:
1. **Professionalità, indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale, autonomia e comprovata esperienza** nell'ambito della prevenzione e valutazione del rischio, controllo, monitoraggio e attività ispettive;
  2. **Assenza di conflitto d'interessi** sia all'interno che all'esterno dell'ente (es. non svolga attività, diverse da quelle attribuite come responsabile) all'interno della associazione/società;
- l) Vigè l'obbligo per la MO.VE di acquisire il regolamento interno di funzionamento del **Responsabile della protezione dei minori**.
- m) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di acquisire dal **Responsabile della protezione dei minori** le informazioni relative alla violazione e mancato adeguamento o inosservanza da parte dei destinatari della normativa *safeguarding* per l'eventuale adozione delle sanzioni disciplinari a carico dei soggetti.
- n) Vigè l'obbligo per tutti i destinatari di avvisare e confrontarsi con il Responsabile della protezione dei minori ove sia abbia anche solo il sospetto circa il compimento o tentativi di condotte rilevanti indicate dal presente Modello e dalla normativa di riferimento.
- o) Vigè l'obbligo, nel rispetto della riservatezza, di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al **Responsabile della protezione dei minori**, al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI** nonché agli Organi di Giustizia US ACLI ove competenti; ed in ogni caso attuare un coordinamento tra l'organo competente della MO.VE e il **Responsabile della protezione minori** che offra certezza della trasmissione delle comunicazioni agli organi competenti.
- p) La S.S.D. è obbligata a garantire al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI** e al **Responsabile della protezione dei minori**:
1. l'accesso alle informazioni alle strutture sportive anche mediante audizioni;
  2. ispezioni senza preavviso;
  3. la massima collaborazione da parte dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nei rapporti con i Responsabili;
  4. l'accesso illimitato, per la sola consultazione, ad ogni gestionale, sistema informatico, archivio digitale etc. in uso alla S.S.D. per la sua attività;
  5. all'eventuale cellulare, intestato alla MO.VE, utilizzato per inviare messaggi ai tesserati e relativi genitori o tutori, etc;
- q) Vigè l'obbligo di corretta **conservazione e archiviazione della documentazione** relativa alla procedura *safeguarding*. Tutta la documentazione dovrà conservarsi presso la sede della MO.VE; dovrà inoltre essere inserita nel gestionale informatico la documentazione ricevuta o acquisita, necessaria nei processi autorizzativi, e copia digitalizzata della documentazione dovrà essere conservata nell'apposito archivio digitale.

- r) Vigè l'obbligo per la MO.VE di **acquisire la firma** di collaboratori, dipendenti, volontari o qualsiasi altro soggetto legato all'ente, sin dall'inizio del rapporto e della partecipazione a qualsiasi attività o alla firma del contratto (nei confronti di soggetti terzi), di apposito modulo in cui si attesta di aver **ricevuto il presente Modello** e le relative procedure previste per la prevenzione, la procedura per le segnalazioni e di impegnarsi a rispettare in ogni sua parte il Modello, compreso il codice etico, ed ogni documento allegato; i soggetti terzi e chiunque svolga attività per conto e/o in nome dell'ente deve aderire al Modello e al Codice etico e di condotta dell'ente e deve firmare apposito modulo o clausola contrattuale di adesione e presa visione.
- s) Vigè l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale del Modello e del suo contenuto nonché del nominativo e dei contatti del **Responsabile della protezione dei minori**. Tale attività deve essere documentata e ne deve rimanere traccia.
- t) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di **pubblicare** sul sito internet e di **esporre** presso la sede della stessa il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e Codice etico e di condotta nonché del nominativo e dei contatti del **Responsabile della protezione minori**.
- u) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di **indicare nella homepage** l'adozione e l'**aggiornamento** dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e Codice etico e di condotta a tutela dei minori.
- v) Vigè l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al **Responsabile della protezione dei minori** e al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**.
- w) Tutti i dipendenti, collaboratori e i volontari che svolgono attività presso la S.S.D. devono partecipare **ai corsi di formazione** aventi ad oggetto la disciplina del *safeguarding*, nonché il rispetto delle prescrizioni del Modello organizzativo e di controllo sportivo, delle procedure e delle policy interne. Il corso di formazione dovrà essere svolto da soggetti competenti, e deve comprendere un professionista esperto in materia penale e uno psicologo.
- x) Vigè l'obbligo, per ogni soggetto della MO.VE, ivi inclusi soggetti terzi, che entri in contatto anche solo potenzialmente con i minori, di partecipare al corso di formazione avente ad oggetto le politiche di *safeguarding* e le norme, disposizioni ad esso collegate, del Modello organizzativo con particolare attenzione alla tutela dei minori. Il corso dovrà essere svolto da personale specializzato con specifiche competenze.
- y) Diversamente, i soggetti citati non potranno svolgere alcuna attività all'interno della SS.D. La partecipazione al corso di formazione sulle politiche *safeguarding* e sui contenuti del Modello – compreso il Codice etico e di condotta, protocolli preventivi, procedura di segnalazione, funzioni e compiti del **Responsabile della protezione dei minori** – è condizione necessaria per lo svolgimento di qualsiasi attività presso la MO.VE.
- z) Nei corsi di formazione e aggiornamento obbligatori in materia di *safeguarding* e nelle iniziative con i tesserati per la prevenzione, La S.S.D. garantisce l'intervento di uno psicologo o psicoterapeuta o altro professionista con competenze specialistiche; le iniziative per i tesserati (almeno una volta all'anno) con la presenza dello psicologo/professionista con competenze specialistiche dovranno avere ad oggetto oltre le politiche di *safeguarding* e misure di prevenzione previste dal Modello e dalla normativa vigente, altresì, la sensibilizzazione dei disturbi alimentari negli sportivi in caso di segnalazioni da parte di un tesserato prevede l'assistenza di uno psicologo o psicoterapeuta.
- aa) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di redigere e adottare **il documento c.d. organigramma** dei dipendenti, collaboratori e volontari con l'elenco, anche in forma sintetica, dei responsabili

(compresi presidente, etc.) di ogni funzione e dell'attività che svolgono e la redazione del manuale di responsabilità recante una chiara indicazione dei compiti e responsabilità di ogni funzione o soggetto della S.S.D..

- bb) Vigè l'obbligo per la S.S.D. di effettuare una costante attività di monitoraggio degli adempimenti e delle scadenze da rispettare per le prescrizioni previste dal presente Modello e dalle politiche *safeguarding*.
- cc) Vigè l'obbligo per la S.S.D. **di informare i tesserati** dei rispettivi diritti in materia di prevenzione da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione e di diffondere le politiche di *safeguarding*. In particolare è previsto che **al momento dell'iscrizione** sia consegnato, al tesserato e, se minore, ai propri genitori o tutori il presente Modello e un vademecum (scritto con modalità che siano comprensibili e direttamente accessibili al minore) avente ad oggetto le politiche di *safeguarding*, i diritti spettanti ai tesserati, le modalità di segnalazione in caso di violazioni (anche solo potenziali e/o sospetti) dei loro diritti, il regolamento di funzionamento delle segnalazioni del **Responsabile della protezione dei minori** nominato dalla S.S.D.; all'atto di iscrizione i tesserati, i genitori o tutori dovranno firmare apposito documento che attesti l'avvenuta consegna del vademecum e del Modello e dell'impegno al rispetto delle prescrizioni previste per i tesserati. In ogni caso dovranno essere pubblicati sul sito internet e nella bacheca apposita tutto il materiale citato.
- dd) Le misure di prevenzione previste dal presente Modello e procedure devono essere attuate anche al fine di prevenire e contrastare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione in ogni sua forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissioni, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, email, social network, blog, programmazione di sistemi d'intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche; a tale scopo:
1. Ad ogni soggetto della S.S.D. non è consentito informare o inviare messaggi, utilizzare email, social network, blog o altro sistema informatico per contattare direttamente il minore. Può essere utilizzato solo il sistema di messaggistica indicato dal genitore o tutore in fase di tesseramento e, in ogni caso, deve essere sempre informato il genitore o tutore. A tale scopo, per le informazioni, si ritiene possa essere adottata sistema messaggistica di gruppo in cui sia presente il genitore/tutore e, se autorizzato, anche il minore;
  2. La S.S.D. si deve dotare di un cellulare o sistema informatico **unico**, intestato all'ente o al relativo rappresentante legale, per inviare messaggi ai tesserati, genitori o tutori e che sia consentito l'accesso ai soli fini della consultazione al **Responsabile della protezione dei minori** e al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**, previo parere del DPO; il numero di cellulare deve essere comunicato, al momento dell'attivazione, **al Responsabile della protezione dei minori**.
  3. **dei minori**. Vigè in ogni caso il divieto di cancellare, modificare o alterare qualsiasi informazione contenuta nel cellulare.
- ee) Vigè l'obbligo, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, della presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero un genitore.
- ff) Vigè l'obbligo per i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi di attivare senza indugio, le procedure di segnalazione ed informare immediatamente il **Responsabile della protezione dei minori** e il **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**. A tale scopo:
1. Se il medico sportivo, a qualsiasi titolo accede alle strutture della S.S.D. o interviene a qualsiasi titolo nelle attività della società gli deve essere consegnato apposito vademecum informativo

sulla procedura segnalazione e il Modello. Tale attività deve essere documentata e ne deve rimanere traccia.

2. Informare il genitore o tutore di consegnare vademecum informativo al medico sportivo o operatore sanitario per qualsiasi visita finalizzata allo svolgimento dell'attività sportiva o visite periodiche, etc.
- gg) Per ogni attività/situazione a rischio vige l'obbligo del rispetto della procedura *safeguarding* e, in ogni caso, vi è il divieto assoluto che il soggetto della S.S.D. (es. allenatore, dirigente etc.) rimanga solo con il tesserato minore. In casi eccezionali o forza maggiore dovrà essere segnalato la circostanza sul gestionale e inviato report al **Responsabile della protezione dei minori**. A titolo di esempio si riportano alcune delle situazioni a rischio:
1. Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (es. spogliatoi, docce, etc.)
  2. Viaggi, trasferte e pernotti;
  3. Trattamento e prestazioni sanitarie (es. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti);
  4. Manifestazioni sportive di qualsiasi livello.
- hh) La S.S.D. adotterà sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che si rendono responsabili di *“abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in malafede”*.
- ii) La S.S.D. adotterà provvedimenti disciplinari, in ambito endoassociativo, in caso di presunti comportamenti lesivi.
- jj) La S.S.D. ha l'obbligo di adottare, in ambito endoassociativo, sanzioni disciplinari/provvedimenti per ogni altra violazione delle disposizioni e prescrizioni e dei protocolli di cui al presente Modello.
- kk) In ogni caso, la S.S.D. nell'adottare una sanzione disciplinare rispetterà il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e sanzioni previste da US ACLI.
- ll) La S.S.D. ha l'obbligo di assistere, attraverso l'assistenza di psicologi/professionisti specializzati, onde evitare qualsivoglia forma di *“vittimizzazione secondaria”* che consiste nel far rivivere le condizioni di sofferenza a cui è stata sottoposta la vittima di un reato, i soggetti che abbiano in buona fede:
1. Presentano una denuncia o una segnalazione;
  2. Manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
  3. Assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
  4. Reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
  5. Intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.
- mm) Obbligo di rispetto da parte della S.S.D. e di ogni soggetto che interviene nelle attività di *safeguarding* di rispettare i **flussi informativi periodici e di evento** verso il **Responsabile della protezione dei minori**.
- nn) Obbligo della **forma scritta per ogni comunicazione** relativa ad ogni attività a rischio, anche tramite e-mail e sistema informatico o gestionale che sia in grado di rendere l'informazione **immodificabile** e comunque verificabile a posteriori, in particolare per le attività oggetto di tutela di *safeguarding*.

- oo) Tutte le operazioni relative allo svolgimento dell'attività sportiva e di *safeguarding* devono essere **registrate sul gestionale informatico**<sup>4</sup> che sia in grado di individuare il soggetto che ha inserito il dato, chi ha effettuato l'eventuale controllo, e che sia immodificabile una volta conclusa l'attività o che sia tracciabile la
- pp) modifica effettuata e l'autore della stessa, e la relativa documentazione è inserita nel repository o archivio digitale; Ai fini del controllo il gestionale è accessibile solo per la consultazione al **Responsabile della protezione dei minori** e del relativo controllo ne deve rimanere traccia.  
Il gestionale che traccia i processi autorizzativi e l'archivio digitale dei documenti devono essere **accessibili** ai soli fini di monitoraggio, consultivi e di controllo, quindi senza possibilità di inserire e/o modificare dati in qualsiasi momento al **Responsabile della protezione dei minori** e al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI** senza preventivo preavviso. L'accesso su gestionale da parte dei soggetti preposti ai controlli deve essere tracciato.  
Il gestionale deve essere **utilizzabile** dalle funzioni che intervengono nella procedura *safeguarding*, ciascuna **limitatamente alle proprie attività** e, quindi, con accessi segregati, fatto salvo l'accesso generalizzato della sede per poter adempiere a tutti gli obblighi; alcuni dati verranno **condivisi** anche dagli altri soggetti che svolgono **funzioni di controllo**, nonché dal Presidente, in qualsiasi momento.
- qq) Nei contratti con i collaboratori esterni, consulenti, partner e fornitori devono essere inserite **specifiche clausole** con cui gli stessi attestino di essere a conoscenza del codice etico, del Modello e della procedura *safeguarding* e l'impegno a uniformarsi ai principi e procedure in essi contenuti.
- rr) Obbligo per tutti i soggetti esterni che intendono svolgere attività per la MO.VE (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, professionisti, collaboratori, agenzie etc.) di essere **sottoposti alla qualifica fornitore con esito positivo**.
- ss) Sussiste l'obbligo di astenersi dal compiere qualsivoglia operazione o iniziativa, qualora vi sia una **situazione di conflitto di interessi**, ovvero qualora sussista, anche per conto di terzi, un interesse in conflitto con quello della associazione/società.

### 9.2.2 Obblighi per il Responsabile della protezione dei minori

Il responsabile della protezione dei minori ha

- a) l'obbligo di attenersi rigorosamente al principio di veridicità nella formazione di ogni scrittura privata o documento che riguardi l'attività oggetto di *safeguarding*, di astenersi dall'alterare, distruggere, sopprimere o occultare scritture private vere, nonché dall'utilizzare scritture private false relative alla predetta attività. A tal fine, vige l'obbligo per il **Responsabile della protezione dei minori** di conservare e custodire, in un luogo sicuro accessibile solo dallo stesso, i documenti all'interno dell'Ufficio stesso.
- b) prima dell'assunzione e ad ogni scadenza, dovrà produrre al datore di lavoro **il certificato penale del casellario giudiziale** che evidenzia l'assenza di condanne e di iscrizioni di procedimenti (per le sole iscrizioni si rende necessario parere DPO) per i reati di cui all'art. 25-bis del DPR 313/02 e dell'art. 16, comma 5 del Dlgs 39/21.
- c) al momento della nomina, dovrà redigere e trasmettere all'Organo competente della Associazione/Società un regolamento delle proprie attività, sia organizzativo che operativo, che disciplini il proprio funzionamento interno (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi e verifica del presente Modello) che rispetti

<sup>4</sup> In attesa di implementazione del gestionale le informazioni relative ai processi autorizzativi dovranno essere tracciate per iscritto tramite e-mail e vige il divieto di cancellarle.



la normativa statale, del CONI e di USACLI in materia di *safeguarding*;

- d) Il Responsabile si deve **attenere rigorosamente ai compiti** previsti dalle normative di *safeguarding* emanati dal CONI e da UNIONE SPORTIVA ACLI. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati e per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del Dlgs 36/21, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:
1. promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della UNIONE SPORTIVA ACLI nell'ambito del Motovelodromo;
  2. Vigilare sull'adozione, osservanza, aggiornamento e l'attuazione e del Modello e del Codice etico e di condotta in relazione alle politiche di *safeguarding* nel rispetto delle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI, della Normativa *Safeguarding* emanata dal CONI e dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
  3. Valutare annualmente l'adeguatezza del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e Codice etico e di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
  4. formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello e Codice etico e di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
  5. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dalla Associazione/società, dai Regolamenti US ACLI e dalla normativa di riferimento;
  6. partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla US ACLI;
  7. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e segnalare al **Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* di US ACLI** eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  8. informare il **Responsabile Nazionale delle politiche di *safeguarding* di US ACLI**;
  9. adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza, discriminazione, per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Dlgs 198/2006 sui tesserati, specie se minori e per garantire la protezione dell'integrità fisica degli sportivi;
  10. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
  11. segnalare agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
  12. trasmettere ogni informazione utile (segnalazioni, violazioni, criticità, ect) al **Responsabile Nazionale delle politiche di *safeguarding* US ACLI** e agli Organi di Giustizia di US ACLI ove competenti;
  13. provvedere a svolgere controlli e monitoraggio dell'attuazione dei protocolli preventivi/procedure anche attraverso ispezioni e audizioni; a tale scopo può accedere, ai soli fini di consultazione, a tutti i gestionali obbligatori in uso alla società in materia di prevenzione delle condotte descritte dal presente Modello, di tale accesso dovrà rimanerne traccia;
  14. acquisire il piano annuale di formazione obbligatoria e l'elenco dei partecipanti (con i relativi questionari) ai corsi e iniziative poste in essere dalla associazione/ società per dare



- attuazione e conoscenza delle politiche di *safeguarding*;
15. richiedere e acquisire informazioni periodiche dalle funzioni/soggetti della società che intervengono nell'attività di *safeguarding*;
  16. con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, verificare situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione; dovendosi coadiuvare, nei casi previsti, con il **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**;
  17. **predispone una relazione, con cadenza semestrale**, sull'attività svolta all'organo competente della S.S.D. e, se richiesto, al **Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding di US ACLI**;
  18. fornire ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dal **Responsabile Nazionale delle Politiche di safeguarding di US ACLI**;
  19. recepire le raccomandazioni e le disposizioni del **Responsabile Nazionale delle Politiche di safeguarding di US ACLI**;
  20. trasmettere la relazione annuale al **Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding di US ACLI** sull'attuazione delle misure idonee per la prevenzione degli abusi adottate dalla società indicando eventuali iniziative (piano d'azione) al fine di risolvere eventuali criticità;
  21. svolgere ogni funzione/ attività attribuita dalla società in materia di *safeguarding* nei limiti previsti dai Regolamenti US ACLI e delle norme adottate dal CONI;
- e) Vigè l'obbligo per il Responsabile di comunicare immediatamente al Consiglio di amministrazione della S.S.D. la sussistenza a proprio carico di eventuali condanne definitive, carichi pendenti ovvero iscrizioni ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e previo parere DPO, aventi ad oggetto i reati di cui agli artt. c.p. 600-bis (prostituzione minorile) – 600-ter (pornografia minorile) – 600-quater. 1 (pornografia virtuale) – 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) – 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) 604-ter (circostanze aggravanti) – 609-bis (violenza sessuale) – 609-ter (circostanze aggravanti) – 609-quater (atti sessuali con minorenni) – 609-quinquies (corruzione di minorenne) – 609-octies (violenza sessuale di gruppo) – 609-undecies (adescamento di minorenni).
- f) Vigè l'obbligo per il Responsabile di trasmettere all'organo competente della S.S.D. ogni comunicazione pervenuta avente ad oggetto qualsiasi condotta che violi i divieti di cui al capo II, titolo 1, libro III del Dlgs 198/2006 (divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro; divieto di discriminazione retributiva; divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali; divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici; divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle forze dell'ordine, ove presenti atleti militari; divieti di discriminazione nel reclutamento nelle forze dell'ordine e nel corpo della guardia di finanza, ove presenti atleti appartenenti a tali corpi; divieto di discriminazioni nelle carriere militari, ove presenti atleti appartenenti a tali corpi; divieto di licenziamento per causa di matrimonio.
- g) Vigè l'obbligo per il Responsabile di comunicare all'organo competente della S.S.D. ogni notizia avente ad oggetto eventuali condannati in via definitiva per i reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater .1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 600-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-undecies c.p. In caso di conflitto di interesse da parte di un componente della S.S.D. informerà, altresì, il **Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding di US ACLI**. Vigè altresì l'obbligo per il Responsabile di comunicare al **Responsabile Nazionale delle**

**Politiche di *Safeguarding* di US ACLI** ogni notizia nei confronti di soggetti della società avente ad oggetto eventuali condannati in via definitiva per i reati sopra citati, nonché ogni violazione dei divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del Dlgs 198/2006. A questo proposito, il Responsabile gestisce le segnalazioni pervenute tramite il canale di segnalazione interno curando il rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante e dell'assistenza alle vittime avvalendosi anche di figure professionali con specifiche competenze in materia (psicologi, ect). **In ogni caso deve dare tempestivo riscontro al segnalante.**

- h) Il Responsabile ha l'obbligo di assistere, attraverso l'intervento di psicologi o altri professionisti specializzati, onde evitare, prevenire qualsivoglia forma di "*vittimizzazione secondaria*" dei tesserati che consiste nel far rivivere le condizioni di sofferenza a cui è stata sottoposta la vittima di un reato<sup>5</sup>, i soggetti che abbiano in buona fede:
1. Presentano una denuncia o una segnalazione;
  2. Manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
  3. Assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
  4. Reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
  5. Intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.
- La società ha l'obbligo di adottare sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che si rendono responsabili di "*abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in malafede*".
- i) Il Responsabile ha l'obbligo di trasmettere, in caso di presunti comportamenti lesivi in ambito endoassociativo, tutta la documentazione acquisita ai vertici societari ai fini di eventuali provvedimenti disciplinari da parte della S.S.D..
- j) Il Responsabile ha l'obbligo di trasmettere, in caso di ogni altra violazione delle prescrizioni e protocolli di cui al presente Modello, tutta la documentazione acquisita agli organi competenti della S.S.D. ai fini dell'eventuale adozione di sanzioni disciplinari/provvedimenti.
- k) Il Responsabile ha l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al **Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* di US ACLI** nonché agli Organi di Giustizia di US ACLI ove competenti.
- l) Il Responsabile ha l'obbligo di trasmettere un report periodico all'Organo competente della S.S.D., con cadenza semestrale, avente ad oggetto:
1. *Attività svolta;*
  2. *Criticità rilevate;*
  3. *Adeguamenti necessari;*
  4. *Ogni informazione utile.*
- m) E' responsabile per la tenuta del registro e del gestionale in uso in cui vengono riportati:
1. Ogni attività svolta di sua competenza;
  2. Iniziative intraprese per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione; tra cui volte alla verifica, controlli, monitoraggio, formazione, audizioni, ecc.;
  3. Segnalazioni inviate all'organo competente della società, al **Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* di US ACLI** e ogni altra autorità competente;
  4. Ogni altra informazione utile ai fini dei compiti che deve svolgere.

<sup>5</sup> Cass. Sez. Unit. Sent 17 novembre 2021 n.35110 che richiama la convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota come Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 art.18

### 9.2.3 Divieti

- a) Vigè il divieto di **porre in essere qualsiasi condotta, anche omissiva** o in forma di tentativo, che, anche solo potenzialmente, possa violare il Modello e il Codice etico e di condotta, ed ogni procedura, policy che costituisce attuazione del Modello;
- b) Vigè il divieto per i soggetti sia interni sia esterni che **non abbiano partecipato al corso di formazione**, relativo alla normativa e procedura *safeguarding*, di intervenire a qualsiasi titolo all'attività della MO.VE;
- c) Vigè il divieto di **porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse**, anche solo potenziale;
- d) Vigè il divieto di sottrarre, cancellare, disperdere la documentazione relativa ai alla procedura *safeguarding* dal sistema gestionale, dall'archivio informatico e/o dal dispositivo dell'ente utilizzato per acquisire documentazione;
- e) Vigè il divieto assoluto di porre in essere condotte contrarie ai principi e norme di cui ai Dlgs 36 e 39 del 2021 e Dlgs 198/2006, nonché quelle previste dal CONI e da UNIONE SPORTIVA ACLI;
- f) Vigè il divieto di **discriminazione diretta o indiretta**: costituisce discriminazione diretta, ai sensi del Dlgs 198/2006, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o altro lavoratore in situazione analoga. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del Dlgs 198/2006, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- g) **Vigè il divieto assoluto di discriminazione nell'accesso al lavoro**: è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata: *a)* attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza; *b)* in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il divieto citato si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni. Eventuali deroghe a tali divieti sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva;
- h) Nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «*dell'uno o dell'altro sesso*», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione. Qualsiasi violazione a tale divieto da parte comporterà

- Perogazione di una sanzione disciplinare come previsto dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI;
- i) **Divieto assoluto di discriminazione contributiva:** la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne. Qualsiasi violazione a tale divieto comporterà l'erogazione di una sanzione disciplinare come previsto dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI;
  - j) **Vige il divieto assoluto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera:** È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Qualsiasi violazione a tale divieto comporterà l'erogazione di una sanzione disciplinare come previsto dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI;
  - k) Vige il divieto assoluto di qualsiasi contatto fisico tra atleti e tecnici o dirigenti;
  - l) Vige il divieto di utilizzare, da parte dei tesserati, atleti tecnici e dirigenti, linguaggio inappropriato o comunque di carattere discriminatorio, sessista o di matrice razzista;
  - m) Vige il divieto assoluto di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orario in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati; in casi eccezionali, se ciò è necessario ai soli fini dell'attività sportiva è obbligatoria la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente; In ogni caso, se il tesserato è minorenni, dovrà essere preventivamente acquisita autorizzazione scritta (anche tramite email) da parte del genitore/tutore e dovrà essere trasmesso report periodico al **Responsabile della protezione dei minori** delle suddette sedute di allenamento;

#### 9.2.4 Norme di condotta speciali

La MO.VE, al fine di uniformarsi ai principi generali previsti dal presente Modello e dalla normativa di riferimento, si uniforma alle norme di condotta di seguito indicate (**Allegato 9**).

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona:

1\*note

- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:

2\*note

c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:

3\*note

d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori:

4\*note

e) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza

5\*note

confrontarsi con il **Responsabile della protezione dei minori** nominato dalla S.S.D. ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

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

- evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
- 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.

6\*

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

g) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:

7\*note

h) 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:

8\*note

- i) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- j) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
  - Affissione presso la sede della S.S.D. del Modello e del Codice etico e di condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della medesima;
  - Affissione presso la sede della S.S.D. e/o pubblicazione sulla homepage del sito della medesima del nominativo del **Responsabile della protezione dei minori** nominato con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
  - Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori o tutori, se minorenni, del Modello e Codice etico e di condotta adottato dalla MO.VE, nonché del **Responsabile della protezione dei minori** nominato dalla società;



- Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori o tutori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al **Responsabile Nazionale delle Politiche di**
- **Safeguarding di US ACLI;**
- Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla MO.VE per prevenire e contrastare comportamenti lesivi.

9\*

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

## 10. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Modello e dal codice etico, anche

solo presunte o ipotetiche, e ogni altra condotta rilevante, anche solo nella forma del tentativo, ha l'obbligo di immediata comunicazione al **Responsabile della protezione dei minori** secondo le modalità indicate dalla procedura di segnalazione allegata (**Allegato 10**).

Inoltre, ogni soggetto (destinatari, soggetti terzi, etc.) ha l'obbligo di informazione qualora venga in possesso di notizie relative alla violazione del presente Modello o alla commissione di reati, in specie all'interno della S.S.D., ovvero "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla società stessa.

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Modello e Codice etico e di condotta può confrontarsi con il Responsabile nominato dalla MO.VE o direttamente con il **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI**. Per la segnalazione occorre compilare il modulo segnalazione (**Allegato 10**).

## 11. CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Codice etico e di condotta che si allega è parte integrante del presente Modello (**Allegato 11**).

## 12. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE

La S.S.D., anche avvalendosi del supporto del **Responsabile della protezione dei minori**, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice etico e di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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 Modello è pubblicato sul sito internet della S.S.D. e affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i destinatari, dipendenti, volontari, collaboratori qualunque sia il motivo della collaborazione, soggetti terzi, al momento in cui si instaura il rapporto con l'ente stesso.

Il presente Modello viene inviato tramite email o consegnato a mano a tutti i destinatari con la precisa indicazione di impegnarsi a rispettare i principi generali e specifici contenuti nel Modello e nel Codice etico e di condotta. A tale scopo ogni soggetto dovrà firmare la dichiarazione di presa visione e accettazione del Codice etico e di condotta e del Modello (**Allegato 12**).

### 13. SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari, per il momento, in attesa di aggiornamento, saranno le medesime di quelle previste da **UNIONE SPORTIVA ACLI**, quale Ente di Promozione Sportiva cui la S.S.D. è affiliata. L'applicazione di sanzioni disciplinari è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento eventualmente avviato dagli organi di giustizia sportiva o da altro organo competente.

Nei casi in cui il **Responsabile della protezione dei minori**, per negligenza ovvero imperizia, non abbia vigilato l'organo di vertice della società/associazione procederà ad accertamenti necessari potrà assumere, a norma di legge e dello statuto dei lavoratori, gli opportuni provvedimenti che, nei casi più gravi, possono prevedere la revoca dell'incarico per giusta causa.

### 14. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI MINORI

I flussi informativi hanno l'obiettivo di rendere disponibili al **Responsabile della protezione dei minori**, mediante modalità di comunicazione strutturata, le informazioni necessarie all'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e, quindi, risultano utili alla prevenzione delle condotte descritte nel presente Modello. Tra le comunicazioni indirizzate al Responsabile è possibile distinguere le informazioni a cadenza periodica e quelle conseguenti al verificarsi di eventi o comunque utili per la prevenzione delle condotte. Lo scopo è in primo luogo quello di permettere al responsabile di vigilare in modo efficace sulla corretta applicazione del modello e dei protocolli rispetto alle aree di rischio individuate.

Di seguito si indicano i **flussi informativi di evento** e **periodici** da trasmettere al **Responsabile della protezione dei minori** della MO.VE.

#### 14.1 Flussi di evento

1. Immediata comunicazione di qualsiasi comportamento rilevanti come individuato dal Modello e dal codice etico, anche solo presunto o ipotetico, e ogni altra condotta rilevante;
2. Obbligo di informazione di notizie relative alla violazione del modello organizzativo o alla commissione di reati, in specie all'interno della S.S.D., ovvero "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla società stessa;
3. Comunicazione immediata di qualsiasi violazione, anomalia, irregolarità, criticità verificatasi nelle attività a rischio reato previste dal Modello. Sono ricomprese anche eventuali violazioni, anomalie, irregolarità che sono rilevante nell'attività di controllo e di monitoraggio da parte di ogni singola funzione.
4. Comunicazione tempestiva qualora si venga a conoscenza di **operazioni o comportamenti sospetti o da segnalare**, con trasmissione di ogni documentazione pertinente e informazione utile.
5. Comunicazione immediata di ogni **situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi**, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.
6. Comunicazione dei **rapporti predisposti** dai responsabili di altre funzioni o uffici della MO.VE nell'ambito della loro attività di controllo, anche poste in essere per dare attuazione ai modelli, allorquando si abbia notizia di detti rapporti a qualsiasi fine, e dai quali possano emergere fatti, atti,

eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza della normativa *safeguarding*, del Modello, del Codice etico e di condotta, di procedure e protocolli preventivi.

7. Segnalazione immediata di provvedimenti emessi dagli organi giurisdizionali (giudiziari) o da qualsiasi altra autorità nei confronti della MO.VE e ogni eventuali attività ispettiva, controllo, d'indagine, ecc. da parte di qualsiasi soggetti della PA; ed in generale ogni notizia proveniente da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e le condotte descritte nel presente Modello.
8. Immediata comunicazione della trasmissione di notizie al **Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding di US ACLI** e agli Organi di Giustizia US ACLI aventi ad oggetto la normativa *safeguarding*, salvo eventuale conflitto interesse del **Responsabile della protezione dei minori**.
9. Relazione su eventuali attività effettuata dalla Associazione/società in occasione di cori, disegni, scritte, simboli, ecc. e/o altre manifestazioni di violenza o di discriminazione; nonché relazioni su attività effettuata dalla società rispetto ai provvedimenti emessi dagli organi competenti per l'interruzione e rinvio delle competizioni in ragione di eventi discriminatori e violenti.
10. Elenco dei provvedimenti emessi dagli organi di giustizia per condotte discriminatore e violente.

#### 14.2 Flussi periodici

- Relazione periodica, a cadenza semestrale o annuale, da parte dei responsabili o soggetti di ogni Funzione, Ufficio, organo della S.S.D., avente ad oggetto:
  1. Le risultanze periodiche dell'attività di controllo e monitoraggio sull'attuazione delle prescrizioni e disposizione del Modello e del Codice etico e di condotta e, ogni altra informazione utile o informazioni rilevanti;
  2. Le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, nonché eventuali criticità dei processi, devianze normative o le variazioni con riguardo al Modello, Codice etico e di condotta, ai processi e alle procedure, policy, etc. Eventuali attività di miglioramento dei processi di monitoraggio e controllo. Eventuali sanzioni disciplinari proposte;
  3. Ogni ulteriore informazione emersa ai fini del controllo e monitoraggio del rispetto del Modello, codice etico, procedure interne e protocolli preventivi etc. utile ai fini dei compiti di vigilanza;
  4. Ogni modifica alla struttura organizzativa della S.S.D. e l'articolazione dei poteri con il sistema di deleghe, procure e autorizzazioni;
  5. Eventuali azioni intraprese per dare seguito ai suggerimenti formulati dal **Responsabile della protezione dei minori**;
  6. Elenco completo trasferte con l'indicazione dei partecipanti, elenco dello staff, mezzo di trasporto;
  7. Elenco completo dei riti con l'indicazione dei partecipanti, elenco dello staff, mezzo di trasporto;
  8. Elenco completo delle competizioni sportive con l'elenco dei provvedimenti sanzionatori a carico di chi si è reso responsabile di condotte discriminatorie, violente etc.;
  9. Elenco completo dei trattamenti sanitari e prestazioni sanitarie con l'indicazione del nominativo dell'atleta e del personale sanitario;
  10. Elenco completo delle sessioni di allenamento;
  11. Elenco delle iniziative di sensibilizzazione ai fini della normativa *safeguarding* comprensivo

dell'elenco dei partecipanti organizzate dalla MO.VE;

12. Elenco dei corsi di formazione organizzati dalla MO.VE comprensivo dell'elenco dei partecipanti e i questionari somministrati agli stessi.

Resta fermo il potere del **Responsabile della protezione dei minori** di accedere in ogni momento al gestionale e di chiedere ai soggetti della S.S.D. coinvolta ogni informazione che ritenga necessaria, nonché di esercitare ogni potere ispettivo e di monitoraggio ai fini della vigilanza.

## 15. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Modello è aggiornato dal Consiglio Direttivo della MO.VE con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della UNIONE SPORTIVA ACLI.

Eventuali proposte di modifiche al presente Modello dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo competente della Associazione/Società.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dalle Linee Guida *Safeguarding* US ACLI, dalla delibera CONI n. 255/2023 e ai principi fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

Il presente Modello, approvato dal Consiglio di amministrazione, come da verbale che si allega entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione (**Allegato 13**).

## 16. ALLEGATI AL MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO SPORTIVO DELLA ASSOCIAZIONE/SOCIETÀ

Costituiscono parte integrante del presente Modello i seguenti documenti allegati:

- **ALLEGATO 1.** Linee Guida *Safeguarding* US ACLI.
- **ALLEGATO 2.** Procedure di segnalazione della MO.VE affiliata a US ACLI.
- **ALLEGATO 3.** Delibera n. 255 approvata dalla Giunta Nazionale del CONI in data 25 luglio 2023.
- **ALLEGATO 4.** Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.
- **ALLEGATO 5.** Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.
- **ALLEGATO 6.** Tabella riepilogativa delle condotte illecite e riferimenti normativi.
- **ALLEGATO 7.** Tabella del rischio per ogni singola condotta e fattispecie di reato.
- **ALLEGATO 8.** Verbale di nomina del Responsabile della protezione dei minori.
- **ALLEGATO 9.** Norme di condotta speciali.
- **ALLEGATO 10.** Procedura di segnalazione.
- **ALLEGATO 11.** Codice etico e di condotta.
- **ALLEGATO 12.** Dichiarazione di presa visione e accettazione del Codice etico e di condotta e del Modello;
- **ALLEGATO 13.** Verbale approvazione Modello e Codice etico e di condotta;