



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **SUPER SPORT FAMILY SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA a R.L.** (P.I. E C.F.: 02277300972), con sede legale in Prato (PO), Via Muzio Clementi, 18, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, RENZI Ilenia, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. 39/2021 ed utilizzando le linee guida pubblicate dalla FIDESM.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi ruolo, funzione o titolo alle attività ed al sodalizio della SUPER SPORT FAMILY SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA a R.L., indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Entrerà in vigore dalla data di approvazione ed avrà validità quadriennale, salvo modifiche ed aggiornamenti necessari dettati in materia di politiche di Safeguarding, dal CONI, dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., dall'Osservatorio Permanente del CONI e dalla Federazione di riferimento.

Il fine è di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo che:

- assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i/le tesserati/e, in particolare minori;

- garantisca l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere affisso nella sede legale, pubblicato online e comunicato al Responsabile Nazionale Safeguarding Federale per la tutela dei/lle tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding).

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie emanato dalla FIDESM.

Diritti e doveri

A tutti/e i/le tesserati/e sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito sociale;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, negligenza, trascuratezza, violenza di genere ed ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute ed il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei/lle tesserati/e.

I tecnici, i dirigenti, i soci, i collaboratori e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta ed il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Danza Sportiva e Sport Musicali

Prevenzione e gestione dei rischi Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'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;
- **l'abuso fisico:** qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **la molestia sessuale:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale,

non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- **l'abuso sessuale:** qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- **la negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

- **l'incuria:** a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- **l'abuso di matrice religiosa:** l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

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

- **i comportamenti discriminatori;** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (cd. Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione su tesserati/e nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi. Il Responsabile Safeguarding, dovrà essere soggetto autonomo ed indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli istruttori ed i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate nonché in assenza di conflitto d'interesse. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana Danza Sportiva e Sport musicale alla quale l'Associazione è affiliata. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno delle società/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della società sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con il Responsabile nazionale Safeguarding federale e le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Il Responsabile Safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il c.d.a. potrà sospendere o rimuovere il responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche relative alla protezione dei minori.

Obblighi per il Responsabile della protezione dei minori

a) Vigé 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, vigé l'obbligo per il Responsabile della protezione dei minori di conservare e custodire, in un luogo che ritiene sicuro, i documenti.

b) Il Responsabile dovrà produrre il certificato penale del casellario giudiziale che evidenzi l'assenza di condanne per reati riguardanti minori.

c) Il Responsabile, dovrà informare l'Organo competente della Società sul regolamento delle proprie attività, sia organizzativo che operativo, che disciplini il proprio funzionamento interno (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi e verifica del presente Modello) che rispetti la normativa di riferimento in materia di safeguarding.

d) Il Responsabile si deve attenere rigorosamente ai compiti previste dalle normative di safeguarding emanati dal CONI e dalla Federazione di riferimento. 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. vigilare sull'adozione, osservanza, aggiornamento e l'attuazione del Modello e del Codice di condotta in relazione alle politiche di safeguarding nel rispetto delle Linee Guida Safeguarding federale, della Normativa Safeguarding emanata dal CONI e dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

2. valutare e risolvere insieme all'organo preposto della società le criticità riscontrate;

3. formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello e Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;

4. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dalla società, dai Regolamenti federali e dalla normativa di riferimento;

5. partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla Federazione;

6. informare il Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding federale;

7. 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;

8. 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;

9. segnalare agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;

10. 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;

11. acquisire il piano annuale di formazione obbligatoria, l'elenco dei partecipanti ai corsi nonché iniziative poste in essere dalla società per dare attuazione e conoscenza delle politiche di safeguarding;

12. richiedere e acquisire informazioni periodiche delle funzioni e dei soggetti della società che intervengono nell'attività di safeguarding;

13. se richiesto, predisporre una relazione, con cadenza semestrale, sull'attività svolta sia all'organo competente della società che al Responsabile Nazionale delle politiche di safeguarding federale;

14. recepire eventuali raccomandazioni e disposizioni del Responsabile Nazionale delle Politiche di safeguarding federale;

15. svolgere ogni funzione ed attività attribuita dalla società in materia di safeguarding nei limiti previsti dai Regolamenti federali e delle norme adottate dal CONI;

e) Vigè l'obbligo per il Responsabile di comunicare alla società 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).

f) Vigè l'obbligo per il Responsabile di trasmettere all'organo competente della società 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) Il Responsabile ha l'obbligo di trasmettere, in caso di presunti comportamenti lesivi o di ogni altra violazione del presente Modello, tutta la documentazione acquisita ai vertici societari ai fini di eventuali provvedimenti disciplinari da parte della società.

h) E' responsabile per la tenuta del registro 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 federale ed ogni altra autorità competente;
4. ogni altra informazione utile ai fini dei compiti che deve svolgere.

Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali ed agli spazi in gestione o in uso alla società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati/e minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli/lle atleti/e ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli/lle atleti/e della SUPER SPORT FAMILY SSD a RL. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore o dirigente o socio e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/ relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario,

l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (socio, istruttore, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Per ogni attività e/o situazione a rischio, vige l'obbligo del rispetto della procedura safeguarding ed, in ogni caso, vi è il divieto assoluto che l'istruttore, dirigente, socio, tesserato/a rimanga solo con il tesserato minore. In casi eccezionali o forza maggiore dovrà essere segnalato la circostanza e inviato report al Responsabile della protezione dei minori.

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli/lle atleti/e dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti/e dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli/lle atleti/e accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Tutela della privacy

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

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso. In particolare, le categorie particolari di dati personali possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare, tramite autorizzati e sui propri canali di comunicazione, fotografie e/o video ritraenti o comunque rappresentanti i/le tesserati/e

prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che potrebbero causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i/le tesserati/e. La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla società contenente dati personali dei/lle tesserati/e, fornitori o di ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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

Inclusività

La società garantisce a tutti/e i/le propri/e tesserati/e ed ai/lle tesserati/e di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, pari diritti ed opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

La società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli/lle atleti/e con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti/e atleti/e, anche tesserati/e per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti/e e/o tesserati/e per la Società loro coetanei.

La società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli/lle atleti/e svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti/e atleti/e alle attività della società anche mediante agevolazioni e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri/e tesserati/e,

soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce e contestualmente in via posta elettronica. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Officer federale all'indirizzo email safeguarding@fides.com.

In caso di gravi comportamenti lesivi, la società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle autorità competenti ed alla giustizia sportiva. La società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di "vittimizzazione secondaria" dei/lle tesserati/e che abbiano in buona fede:

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

La società è obbligata a garantire sia al Responsabile Safeguarding sia al Responsabile Nazionale delle Politiche di Safeguarding federale:

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 società per la sua attività;
5. all'eventuale cellulare, intestato alla società, utilizzato per inviare messaggi ai tesserati e relativi genitori o tutori, etc..

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e

della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la società;
- del rilievo e gravità della violazione commessa;
- del ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dolo dell'autore;
- dell'eventuale recidiva;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- della gravità del pericolo e/o del danno eventualmente creato;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

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

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società e della documentazione che ne costituisce parte integrante sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere

comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore e/o socio della società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure societarie, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure societarie, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a-l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta;

b-la violazione delle misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella

commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

5 incorre nella risoluzione contrattuale e/o nella radiazione, il collaboratore che eluda dolosamente e/o fraudolentemente le prescrizioni del presente modello commettendo inequivocabilmente reati e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile Safeguarding in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei tesserati e soci

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi, formativi ed altre misure

La società è tenuta a pubblicare il presente modello, il codice di condotta ed il nominativo del Responsabile Safeguarding presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché online.

Al momento dell'adozione del presente modello ed in occasione di ogni sua modifica, la società deve darne comunicazione al Responsabile nazionale Safeguarding federale, a tutti i propri/tesserati, istruttori, soci e collaboratori nei modi che ritiene opportuni. La società deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti

cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding. La società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie - Safeguarding Officer della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente. La società deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele. La società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. La società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive. La società deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Vige l'obbligo, per ogni soggetto della società, ivi inclusi soggetti terzi, che entri in contatto anche solo potenzialmente con i minori, di partecipare ai corsi di formazione aventi ad oggetto le politiche e la normativa di safeguarding con particolare attenzione alla tutela dei minori. I corsi potranno essere svolti dal Responsabile safeguarding e/o da personale specializzato con specifiche competenze. Diversamente, i soggetti citati non potranno svolgere alcuna attività all'interno della società. 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 società.

Divieti

- a) Vige il divieto di **porre in essere qualsiasi condotta, anche omissiva**, anche nella forma del tentativo, che, anche solo potenzialmente, possa violare il Modello e il Codice di condotta.
- b) Vige 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 società.
- c) Vige 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 dalla federazione.

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. 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 l'assunzione all'appartenenza ad un determinato quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o

della prestazione. Qualsiasi violazione a tale divieto da parte comporterà l'erogazione di una sanzione disciplinare come previsto dalle Linee Guida Safeguarding federale.

h) **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 federale.

i) Vigie **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 federale.

j) Vigie il divieto assoluto di qualsiasi contatto fisico tra atleti e tecnici o dirigenti.

k) Vigie il divieto di utilizzare, da parte dei tesserati, atleti tecnici e dirigenti, linguaggio inappropriato o comunque di carattere discriminatorio, sessista o di matrice razzista.

l) Vigie 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 minorenne, 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.

Norme di condotta speciali

La società, 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:

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

b) riservare ad ogni tesserato/a attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;

c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo,/a tenendo in

considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

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/le minori;

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

f) confrontarsi con il Responsabile della protezione dei minori nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

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

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

- ! sollecitare atleti,/e 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 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'istruttore, di un dirigente o socio;

- ! prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un socio o istruttore o dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;

- ! richiedere agli istruttori, tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo.

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

- 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;

- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

- rendere consapevoli i/le tesserati/e in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti

misure:

- Affissione presso la sede della società del Modello e del Codice di condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e pubblicazione online degli stessi;
- Affissione presso la sede della società e/o pubblicazione online 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/lle atleti/e o ai loro genitori o tutori, se minorenni, del Modello e Codice di condotta adottato dalla società, nonché del Responsabile della protezione dei minori nominato dalla società;
- Comunicazione ai/lle tesserati/e ed 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 federale;
- Informazione ai/lle tesserati/e ed ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi.

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 quelli periodici da trasmettere al Responsabile Safeguarding della società.

Flussi di evento

1. Immediata comunicazione di qualsiasi comportamento rilevanti come individuato dal Modello e dal codice di condotta, 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 società, ovvero "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla società;
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 società 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 di condotta, di procedure e protocolli preventivi.

7. Segnalazione immediata di provvedimenti emessi dagli organi giudiziari o da qualsiasi altra autorità nei confronti della società ed ogni eventuali attività ispettiva, controllo, d'indagine, ecc. da parte di qualsiasi soggetto 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 federale e agli Organi di Giustizia federali aventi ad oggetto la normativa safeguarding, salvo eventuale conflitto interesse del Responsabile della protezione dei minori.

9. Relazione su eventuali attività effettuata dalla 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.

Flussi periodici

Relazione periodica, a cadenza semestrale o annuale, da parte dei responsabili o soggetti di ogni Funzione, Ufficio, organo della società, 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 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 società 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 delle competizioni sportive con l'elenco dei provvedimenti sanzionatori a carico di chi si è reso responsabile di condotte discriminatorie, violente etc.;
 8. Elenco completo degli eventuali trattamenti sanitari e prestazioni sanitarie con l'indicazione del nominativo dell'atleta e del personale sanitario e di chi è stato presente;
 9. Elenco delle iniziative di sensibilizzazione ai fini della normativa safeguarding comprensivo dell'elenco dei partecipanti organizzate dalla società;
 10. Elenco dei corsi di formazione organizzati dalla società comprensivo dell'elenco dei partecipanti e degli eventuali 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 società coinvolta ogni informazione che ritenga necessaria, nonché di esercitare ogni potere ispettivo e di monitoraggio ai fini della vigilanza.

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla normativa in materia del Coni e della Federazione.

Il presente Modello entrerà in vigore il giorno stesso dell'approvazione.

Modello organizzativo di controllo dell'attività sportiva,
costituito da 21 pagine compresa la presente, è stato approvato in
data _____ con delibera n. _____ ed entrerà in vigore in
data _____.

Super Sport Family SSD a r.l.