



**Modello Organizzativo e di Controllo
dell'attività sportiva
ai sensi del D. Lgs 39/2021**

Versione aggiornata al 5/06/2024



INDICE

Capitolo 1: Quadro Normativo

Capitolo 2: Destinatari e Durata

Capitolo 3: Protocolli di prevenzione

Capitolo 4: Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni

Capitolo 5: Procedure di segnalazione

Capitolo 6: Sistema Disciplinare

Capitolo 7: Formazione e diffusione del modello



Capitolo 1

Il quadro normativo

Il D.lgs. n.39/2021 ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Il medesimo decreto ha introdotto inoltre l'obbligo per le Affiliate di adottare, entro 12 mesi dall'emanazione delle Linee Guida, un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alle Linee Guida dei rispettivi Enti di affiliazione, eventualmente procedendo ai sensi del comma 4 dell'art 16 del d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021. L'Osservatorio CONI ha, da ultimo, fornito indicazioni sui contenuti minimi che detti modelli e codici etici devono possedere. La Federazione ha emanato le Linee Guida ai sensi del D.Lgs. n.39/2021 al quale le Affiliate devono conformarsi

Capitolo 2

Destinatari e durata

Il modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività del Centro La Prateria società cooperativa sociale ONLUS (in seguito denominato il Centro).

Il modello sarà aggiornato con cadenza almeno quadriennale ovvero anche anticipatamente laddove siano necessarie modifiche ed integrazioni dovute a disposizioni di Legge o alle indicazioni fornite dal CONI.

Capitolo 3

Le procedure di prevenzione

Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Il Centro adotta misure per assicurare l'effettività dei predetti diritti e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

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

Le Linee Guida prevedono misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web



e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Nel dettaglio, si intendono:

a) per "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;

b) per "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 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;

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

d) per "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;



e) per “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 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;

f) per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per “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;

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

i) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Capitolo 4

Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché per garantire la protezione dell’integrità fisica e morale degli sportivi, è nominato, anche ai sensi dell’art.33, comma 6, decreto legislativo 28 febbraio 2021, n.36, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La nomina viene effettuata dal CDA del Centro.

Il Responsabile possiede i seguenti requisiti:

- autonomia e l’indipendenza anche rispetto all’organizzazione sociale;
- professionalità nell’espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine il responsabile deve avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del modello da parte degli appartenenti al Centro;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello. Il responsabile resta in carica per quattro anni. Ogni attività del Responsabile sarà documentata per iscritto e ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sarà opportunamente verbalizzata.



I compiti del Responsabile possono così sintetizzarsi:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendone, qualora necessario, il rispettivo aggiornamento;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello;
- gestire le procedure di segnalazione;
- coordinarsi con il Responsabile federale e garantire il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dal Centro, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

Nell'espletamento delle sue funzioni, il Responsabile ha la facoltà di:

- accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili del Centro forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste.

Il Responsabile potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Dovrà essere portata a conoscenza del Responsabile qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello e/o che presenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di tesserati per reati contro la persona;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dal Centro;
- eventuali segnalazioni ricevute dai tesserati;
- eventuali procedimenti avviati dalla procura federale a carico dei tesserati per reati contro la persona;

L'Associazione ha altresì l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

CAPITOLO 5

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, del codice etico o alla commissione di fattispecie di reato saranno trasmesse direttamente al Responsabile tramite un indirizzo e-mail dedicato e accessibile solo allo stesso.

Il Responsabile gestisce tempestivamente la segnalazione eventualmente ascoltando anche i segnalanti e facendo ogni verifica necessaria.



Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, questa viene trasmessa al Responsabile federale e, se competente, alla Procura federale o all'Autorità giudiziaria.

L'esito della segnalazione viene comunicato al segnalante e all'Associazione. In ogni fase della procedura è tutelata la riservatezza del segnalante e in generale di chi abbia:

- 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.

Il Responsabile agirà per garantire ai sopra indicati soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

La segnalazione deve avere forma scritta ed essere seria e fondata.

Saranno sottoposte a sanzione le segnalazioni infondate o effettuate in mala fede.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Federazione;
 - una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
 - se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
 - l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il Centro diffonde tali procedure di segnalazione presso tutti i tesserati pubblicando il modello e l'indirizzo e-mail per procedere alla segnalazione.

Capitolo 6

Sistema sanzionatorio

Il Centro prevede a carico dei tesserati sanzioni disciplinari per i seguenti comportamenti: violazione accertata del presente modello:

- violazione accertata del codice etico;
- mancato invio di informazioni rilevanti al Responsabile;
- ritorsioni nei confronti dei segnalanti;
- invio di segnalazioni infondate o in mala fede.

Le sanzioni sono le seguenti in ordine di gravità:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;

Il provvedimento del rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice Etico ovvero di errori procedurali dovuti a negligenza.



Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al precedente comma ovvero laddove si tenga, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

La sospensione dall'incarico svolto per il Centro in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni al Centro e da esporre la medesima a responsabilità nei confronti di terzi.

La cessazione immediata dell'incarico svolto per il Centro e l'impossibilità di riassumerlo in futuro in casi di adozione, nell'espletamento di attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati oggetto del Decreto.

Quanto sopra ferme restando le sanzioni previste dalla legge per condotte penalmente rilevanti e dal Regolamenti di giustizia federale.

La procedura sanzionatoria sarà svolta dal CDA del Centro.

L'avvio della procedura e i suoi esiti dovranno essere comunicati al Responsabile, al Responsabile federale ed eventualmente alla procura federale ove di competenza.

Capitolo

7 Formazione e diffusione del Modello

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dal Centro.

Il Centro adotta tutte le misure possibili per diffondere e pubblicizzare le proprie politiche di Safeguarding.

Il Modello e il Codice etico sono pubblicati sito.

La dottoressa Roscelli Sabrina , psicologa e psicoterapeuta, nonché Istruttore Federale di II livello paralimpico, viene nominata Responsabile delle politiche di Safeguarding del Centro La Prateria Società Cooperativa Sociale ONLUS.

E-mail di contatto: info@laprateria.org