

Traccia Dichiarazione di Assunzione dell'impegno a rispettare le Politiche di Safeguarding

Il/la sottoscritto/a Nome e cognome

\_\_\_\_\_

nato/a a \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_ ) il \_\_\_\_\_  
CF \_\_\_\_\_

in qualità di \_\_\_\_\_

Conferma di aver ricevuto, letto e quindi ACCETTATO DI SOTTOSCRIVERE per tutta la durata della collaborazione con \_\_\_\_\_ il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, adottate da \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_;

**DICHIARA, ai sensi del D.P.R. 445/2000**

1. di non aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto, perdono giudiziale o per reati caduti in prescrizione);
2. di non essere a conoscenza di eventuali indagini penali a proprio carico per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
3. di non essere né di essere stato/a imputato/a o indagato/a, né sottoposto/a a nessuna misura cautelare o di sicurezza per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
4. di non essere stato/a oggetto di procedimenti disciplinari o squalificato/a dal lavoro a contatto con minorenni o a qualsiasi altra sanzione;

**e assume l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto alle dichiarazioni effettuate.**

Luogo e Data

-----

Firma leggibile

-----

Si allega fotocopia del documento di identità del dichiarante.

## A.S.D. LIONS BASKET CASTELNUOVO

C.F. 17228781005

P.IVA IT17228781005

Via Don Mario Zuccante snc

Castelnuovo di Porto 00060 (Roma)

[lionsbasketcastelnuovo@gmail.com](mailto:lionsbasketcastelnuovo@gmail.com)



### **Delibera ordinaria nomina responsabile safe guarding**

Il Presidente informa i consiglieri/gli associati che il sodalizio sportivo deve adeguarsi alla normativa tesa a prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni. La norma richiede l'adozione di documenti quali il modello organizzativo e di controllo ed il codice di condotta oltre alla nomina di un/una Responsabile ma soprattutto richiede che sia attivato un processo di confronto che coinvolge tutti gli/le associati sulla necessità di collaborare affinché l'associazione possa essere vissuta come uno spazio sicuro per tutti, un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantisca l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzi le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Per quanto concerne la figura di **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, l'organo amministrativo propone la nomina di MAURO PENNA in quanto persona dotata di competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate, di autonomia e indipendenza dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici e gli associati, caratteristiche utili e necessarie per una figura che deve sia svolgere funzioni di vigilanza rispetto alla corretta implementazione delle misure previste sia dal modello organizzativo e di controllo che dal codice di condotta ma anche diffondere tra gli associati i relativi contenuti e accogliere segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive nonché collaborare con le autorità competenti. La proposta, messa ai voti viene approvata all'unanimità/con la maggioranza di tre su tre.

Il/La Presidente provvederà a comunicare l'identità del Responsabile al Safeguarding Officer di UISP APS tramite la compilazione e l'invio del form dedicato.

Castelnuovo di Porto 30 luglio 2024

Presidente

Vice Presidente

Consigliere





## A.S.D. LIONS BASKET CASTELNUOVO

C.F. 17228781005

P.IVA IT17228781005

Via Don Mario Zuccante snc

Castelnuovo di Porto 00060 (Roma)

[lionsbasketcastelnuovo@gmail.com](mailto:lionsbasketcastelnuovo@gmail.com)



### **Codice di condotta ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021**

Il presente Codice di condotta si applica:

- a tutte le persone che rappresentano e dirigono **A.S.D.Lions Basket Castelnuovo** iscritta al RASD
- ai relativi associati/soci;
- ai relativi collaboratori, siano essi retribuiti o volontari;
- e a qualunque altro individuo o organizzazione che abbia relazioni di carattere formale/contrattuale con **A.S.D.Lions Basket Castelnuovo** iscritta al RASD

### **Gli impegni assunti**

Il Codice di condotta prevede l'assunzione dell'impegno a rispettare il Modello organizzativo e di controllo adottato con delibera del 30 /07/2024 al fine di:

- promuovere un ambiente di apertura all'ascolto, in relazione a questioni che riguardano la loro tutela, per facilitare l'esposizione di problematiche e/o segnalazioni circa atti discriminatori o presunti abusi;
- assicurare la condivisione e diffusione di un senso di responsabilità comune tra i membri dello staff, in materia di discriminazioni, tutela di bambini, bambine e adolescenti e persone adulte;
- incoraggiare le persone di minore età ad esporre problemi e preoccupazioni;
- rendere coscienti i genitori o i tutori dei diritti di bambini, bambine e adolescenti, ciò che è accettabile o inaccettabile e su cosa fare se sorge un problema;
- essere chiari verso genitori e tutori circa l'atteggiamento professionale che potranno aspettarsi dai collaboratori di **A.S.D.Lions Basket Castelnuovo** iscritta al RASD), nonché dai relativi rappresentanti e chiarire nel dettaglio cosa si può fare in caso di problematiche relative ad abuso su bambini.

### **Tutti collaboratori - volontari e retribuiti - ed i dirigenti dell'UIISP APS e delle organizzazioni affiliate non devono pertanto mai:**

- colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di una persona;
- impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi paesi;

- avere atteggiamenti nei confronti di bambini, bambine e adolescenti che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- usare atteggiamenti e linguaggi discriminatori;
- escludere dalle attività sportive persone per colore della pelle, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica, così come per convinzioni personali, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali o status.

**e non è pertanto ammesso:**

- Punire fisicamente o mettere in atto comportamenti umilianti e degradanti nei confronti delle persone di minore età e adulte;
- Utilizzare modalità manipolative di bambini, bambine e adolescenti né in termini di “costrizione” psicologica né in termini di sfruttamento del talento né, tantomeno, con interventi dopanti per l’incremento della prestazione sportiva;
- Usare linguaggi abusivi e/o offensivi, discriminatori;
- Dare suggerimenti o consigli inappropriati;
- Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- Stabilire o intrattenere contatti “continuativi” con bambini, bambine e adolescenti utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.);
- Permettere a persone di minore età con cui si lavora di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile;
- Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con una persona di minore età con cui si lavora;
- Fare per bambini, bambine e adolescenti cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- Dare denaro o beni o altre utilità ad una persona di minore età al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività;
- Tollerare o partecipare a comportamenti che sono illegali, o abusivi o violenti, discriminatori, inappropriati che mettano a rischio la sicurezza delle persone;
- Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare bambini, bambine, e adolescenti e adulti o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcune persone, anche di minore età escludendone altre.

**È essenziale che i collaboratori – volontari e retribuiti – ed i dirigenti della\_ A.S.D.Lions Basket Castelnuovo iscritta al RASD , portino avanti attività volte a:**

- adottare e applicare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione, anche per quanto riguarda lesioni, e a rispettare i principi di fair play e integrità;
- esortare le autorità locali, regionali e nazionali a fornire sostegno finanziario alle associazioni e società sportive, in particolare a quelle situate in quartieri svantaggiati, e a promuovere progetti sportivi educativi;

- garantire la parità di accesso allo sport per tutti:
  - eliminando le barriere e le discriminazioni nei confronti dei gruppi minoritari, anche per quanto riguarda le sedi e le attrezzature e l'abbigliamento;
  - sviluppando politiche di equità di genere e di inclusione che offrano alle donne e ai gruppi di minoranza pari opportunità di partecipazione, compreso lo stesso sostegno finanziario creando spazi sportivi accoglienti e attenti alle differenze;
  - creando impianti sportivi accessibili, rimuovendo le barriere architettoniche o installando elementi per le persone con disabilità, ad esempio rampe e attrezzature in Braille;
  - sostenendo coloro che parlano apertamente dei problemi di discriminazione e incoraggiandoli a denunciare le discriminazioni di cui sono vittime o testimoni.

**e- con particolare riferimento alle attività che coinvolgono minori – adottino condotte tese a:**

- valorizzare le capacità e le competenze dei/delle minorenni attraverso metodologie e didattiche partecipative e inclusive;
- rispettare i peculiari e individuali “tempi di crescita auxologica e psicosociale, di apprendimento e di azione”; un diritto alla lentezza e alla velocità ... insieme, allo stesso tempo, nello stesso gioco;
- assumere comportamenti educativi in cui ogni persona di minore età possa costruire positivamente la propria identità e la propria autostima; possa eccellere e sbagliare sentendosi comunque valorizzata; possa rischiare in sicurezza godendo della vertigine e del piacere del proprio corpo in azione;
- prevedere modalità organizzative e di progettazione delle attività in cui ogni persona di minore età possa esprimere il proprio parere sulle decisioni della **A.S.D.Lions Basket Castelnuovo** iscritta al RAS) e si senta ascoltata nel momento in cui si prendono decisioni che la riguardano;
- comunicare a bambini, bambine e adolescenti che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con le persone che collaborano con **A.S.D.Lions Basket Castelnuovo** iscritta al RASD e li incoraggiano a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- vigilare in merito all'identificazione di situazioni che possano comportare rischi per bambini, bambine, adolescenti e adulti e sappiano gestirle;
- organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi di abuso e discriminazioni sulle persone;
- garantire ai minori di essere sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con bambini, bambine e adolescenti.

Timbro

ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA  
**LIONS BASKET CASTELNUOVO**  
Via Don Mario Zuccante snc  
00060 CASTELNUOVO DI PORTO (RM)  
C.F./P.I. 17228781005

Traccia di Verbale di nomina del/della Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni: idealmente la nomina avviene nel corso dell'Assemblea, nell'impossibilità di convocarla è possibile procedere con delibera dell'organo amministrativo e tale mandato sarà ratificato successivamente dall'assemblea

### **Stralcio di Verbale dell'assemblea ordinaria degli associati**

....

Il/La Presidente informa i consiglieri/gli associati che il sodalizio sportivo deve adeguarsi alla normativa tesa a prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni. La norma richiede l'adozione di documenti quali il modello organizzativo e di controllo ed il codice di condotta oltre alla nomina di un/una Responsabile ma soprattutto richiede che sia attivato un processo di confronto che coinvolge tutti gli/le associati sulla necessità di collaborare affinché l'associazione possa essere vissuta come uno spazio sicuro per tutti, un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantisca l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzi le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Per quanto concerne la figura di **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, l'organo amministrativo propone la nomina di \_\_\_\_\_ in quanto persona dotata di competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate, di autonomia e indipendenza dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici e \_\_\_\_\_, caratteristiche utili e necessarie per una figura che deve sia svolgere funzioni di vigilanza rispetto alla corretta implementazione delle misure previste sia dal modello organizzativo e di controllo che dal codice di condotta ma anche diffondere tra gli associati i relativi contenuti e accogliere segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive nonché collaborare con le autorità competenti. La proposta, messa ai voti viene approvata all'unanimità/con la maggioranza di \_\_\_\_\_.

Il/La Presidente provvederà a comunicare l'identità del Responsabile al Safeguarding Officer di UISP APStramite la compilazione e l'invio del form dedicato.

N.B. l'organo amministrativo formalizzerà l'affidamento dell'incarico, richiederà il certificato penale del/della responsabile nominato/a, comunicherà all'interessato/a tempestivamente ogni informazione su corsi di formazione/aggiornamento in materia di safeguarding e tematiche correlate, attiverà un indirizzo di posta elettronica dedicato e pubblicherà nominativo e contatto del Responsabile nella sede del sodalizio e sul relativo sito internet.

## A.S.D. LIONS BASKET CASTELNUOVO

C.F. 17228781005  
P.IVA IT17228781005  
Via Don Mario Zuccante snc  
Castelnuovo di Porto 00060 (Roma)  
[lionsbasketcastelnuovo@gmail.com](mailto:lionsbasketcastelnuovo@gmail.com)



## CODICE ETICO

### Art. 1 – Premessa

L'Associazione Sportiva Dilettantistica **A.S.D LIONS BASKET CASTELNUOVO**

opera nell'ambito sportivo **PALLACANESTRO**

L'Associazione riconosce lo sport quale strumento sociale, educativo e culturale ed aderisce ai principi del *Fair Play*, promuovendo e garantendo un ambiente sportivo ispirato ai concetti di lealtà, correttezza, amicizia e rispetto per gli altri.

L'Associazione ripudia ogni forma di discriminazione e di violenza, la corruzione, il doping e qualsiasi cosa possa arrecare danno allo sport.

### Art. 2 – Il Codice Etico

Il Codice Etico dell'Associazione reca norme sostanziali e comportamentali che dovranno essere rispettate da tutti coloro che operano, sia su base volontaristica che professionistica, in seno all'Associazione nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta.

### Art. 3 – I destinatari

Il presente Codice si applica ai seguenti soggetti:

- ♣ dirigenti;
- ♣ staff tecnico;
- ♣ atleti e chiunque svolga attività agonistica o sportiva;
- ♣ genitori e accompagnatori degli atleti;
- ♣ staff medico;
- ♣ collaboratori, consulenti esterni ed ogni altro soggetto che agisca nell'interesse dell'associazione;
- ♣ sponsor.

Il Codice Etico si applica comunque a tutti i tesserati e a tutti coloro che lo sottoscrivono volontariamente.

### Art. 4 – Efficacia e Divulgazione

L'iscrizione all'Associazione comporta l'accettazione incondizionata del presente Codice.

Copia del Codice Etico è consegnata a tutti i soggetti destinatari sopraindicati, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservare tutte le disposizioni in esso contenute, a contribuire alla loro applicazione, nonché ad assumersi le responsabilità conseguenti alla loro violazione che costituisce grave inadempienza ed è meritevole delle sanzioni disciplinari all'uopo previste dall'Associazione. L'ignoranza del Codice Etico non può essere invocata a nessun effetto.

Il Codice Etico esplica i propri effetti dal momento della sottoscrizione.

#### **Art. 5 – L'Associazione**

L'Associazione s'impegna a:

- ✦ operare nel pieno rispetto dell'ordinamento giuridico e sportivo vigente e ad uniformare le proprie azioni e comportamenti ai principi di lealtà, onestà, correttezza e trasparenza in ogni aspetto riferibile alla propria attività;
- ✦ diffondere una sana cultura sportiva, promuovendo e garantendo un ambiente che premi sia il *Fair Play* che il successo agonistico.

L'Associazione, inoltre, garantisce che:

- ✦ tutti i suoi membri con responsabilità verso bambini e giovani sono qualificati per guidare, formare, educare ed allenare le diverse fasce di età;
- ✦ la salute, la sicurezza ed il benessere psico-fisico degli atleti, con particolare riferimento ai bambini e giovani, assumono un ruolo primario e quindi l'impegno sportivo ed agonistico richiesto, in relazione all'età, è adeguato alle condizioni fisiche ed al livello di preparazione e qualificazione raggiunto.

#### **Art. 6 – I Dirigenti**

I dirigenti dell'Associazione s'impegnano a:

- ✦ adeguare il proprio operato ai principi del presente Codice Etico;
- ✦ rispettare le leggi ed applicare tutte le norme di buona gestione delle attività sociali e delle risorse umane;
- ✦ adottare sempre le migliori pratiche disponibili e stimolare al miglioramento continuo tutti i collaboratori;
- ✦ rifiutare ogni forma di corruzione/concussione.

Inoltre i dirigenti, in qualità di garanti del Codice Etico, hanno il compito di:

- ✦ divulgare il presente Codice e vigilare sul rispetto delle norme in esso previste;
- ✦ pronunciarsi sulle violazioni ed adottare eventuali azioni disciplinari;
- ✦ esprimere pareri in merito a scelte di politica societaria al fine di garantirne la coerenza con le disposizioni del Codice Etico;
- ✦ procedere alla periodica revisione del Codice.

#### **Art. 7 – Lo Staff Tecnico**

Gli allenatori e gli istruttori devono tenere un comportamento esemplare che costituisca un

modello positivo sia nell'ambito sportivo che educativo, e devono trasmettere ai propri atleti valori come rispetto, sportività, civiltà ed integrità che vanno al di là del singolo risultato sportivo e

che sono il fondamento stesso dello Sport. A tale scopo gli allenatori e gli istruttori s'impegnano a:

- ✦ comportarsi sempre secondo i principi di lealtà e correttezza;
- ✦ promuovere lo sport e le sue regole esaltandone i valori etici, umani ed il *Fair Play*;
- ✦ non premiare comportamenti sleali, ma condannarli applicando sanzioni appropriate;
- ✦ rispettare gli ufficiali e i giudici di gara nella certezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente;

- ⤴ rispettare tutti gli atleti, sia della squadra propria che di quelle avversarie, evitando atteggiamenti, frasi o gesti che possano offenderli;
- ⤴ agire in modo responsabile sotto il profilo pedagogico ed educativo, educando gli atleti all'autonomia, all'autoresponsabilità, ad un comportamento socialmente positivo e leale;
- ⤴ creare un'atmosfera e un ambiente piacevoli, antepoendo il benessere psico-fisico degli atleti al successo agonistico;
- ⤴ trovare soluzioni aperte e giuste in caso di conflitti;
- ⤴ sostenere e partecipare ad ogni iniziativa societaria volta alla promozione dello sport, dei suoi valori e principi etici, o comunque con finalità di carattere sociale ed educativo.

#### **Art. 8 – Gli Atleti**

Gli atleti e tutti i praticanti attività sportiva devono perseguire il risultato sportivo ed il proprio successo personale nel rispetto dei principi previsti dal presente Codice Etico. Pertanto gli atleti, consapevoli che il loro comportamento contribuisce a mantenere alto il valore dello Sport, s'impegnano a:

- ⤴ onorare lo sport e le sue regole attraverso una competizione corretta, giocando al meglio delle proprie possibilità e condizioni psico-fisiche, e comportandosi sempre secondo i principi di lealtà e correttezza;
- ⤴ rifiutare ogni forma di doping;
- ⤴ rispettare i compagni di squadra, lo staff tecnico e quello medico;
- ⤴ rispettare gli avversari e i giudici, sicuri che le decisioni di questi ultimi sono sempre prese in buona fede ed obiettivamente;
- ⤴ tenere un comportamento esemplare e usare sempre un linguaggio appropriato ed educato.

#### **Art. 9 – I Genitori degli Atleti**

I genitori e gli accompagnatori degli atleti, durante gli allenamenti e soprattutto durante le gare sportive, devono tenere una condotta ispirata alla convivenza civile, al rispetto dell'avversario ed alla condivisione dello spirito del gioco. Pertanto i genitori e gli accompagnatori s'impegnano a:

- ⤴ non esercitare pressioni psicologiche eccessive sugli atleti per il perseguimento dei soli risultati sportivi;
- ⤴ accettare e rispettare le decisioni dello staff tecnico evitando qualunque forma di interferenza nelle loro scelte;
- ⤴ astenersi da atteggiamenti, frasi o gesti che possano offendere gli atleti in campo e gli allenatori;
- ⤴ incoraggiare la lealtà sportiva manifestando un sostegno positivo verso tutti gli atleti, sia della propria squadra che delle squadre avversarie, e mantenendo un comportamento responsabile verso i sostenitori delle squadre avversarie;
- ⤴ rispettare gli ufficiali e i giudici di gara nella certezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente.

#### **Art. 10 – Lo Staff Medico**

Lo staff medico si impegna a :

- ⤴ vigilare sulla salute degli atleti, garantendo assistenza e buona cura, utilizzando metodi non aggressivi per l'organismo e facendosi carico nel contempo di una penetrante azione educativa;
- ⤴ garantire che la salute e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione;

- ▲ valorizzare le naturali potenzialità fisiche e le qualità morali degli atleti;
- ▲ non somministrare sostanze alteranti o dopanti.

## **Art. 11 – Azioni Disciplinari**

Eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte di chiunque saranno valutati dal Consiglio Direttivo / Comitato dei Garanti, che avrà il compito di verificare la notizia e quindi ascolterà le testimonianze di tutte le parti in causa. Nel caso di accertamento delle violazioni, il Consiglio Direttivo / Comitato dei Garanti deciderà l'azione disciplinare da intraprendere.

Le azioni disciplinari possibili sono le seguenti:

- ▲ richiamo verbale non ufficiale, nei casi di mancanze di minore entità (\*);
- ▲ richiamo ufficiale verbale o scritto, nei casi di ripetute trasgressioni non gravi;
- ▲ sospensione dall'attività per un periodo di tempo, nei casi di gravi violazioni delle norme e/o reiterate ammonizioni;
- ▲ espulsione dall'Associazione, nei casi di gravi violazioni delle norme e/o comportamenti incompatibili con i valori e i principi del Codice etico.

Ogni tipo di decisione adottata deve essere comunicata al diretto interessato.

(\*) a questa sanzione possono fare ricorso direttamente, senza ricorrere all'intervento del Consiglio Direttivo / Comitato dei Garanti, anche gli allenatori o dirigenti in virtù del ruolo che a loro viene riconosciuto di educatori e di esempio per i più giovani.

Timbro



## Traccia del Codice di condotta

Questo è esclusivamente un esempio: lo schema deve essere personalizzato partendo dalle caratteristiche della singola organizzazione.

### **Codice di condotta ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021**

Il presente Codice di condotta si applica:

- a tutte le persone che rappresentano e/o dirigono \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD)
- ai relativi associati/soci;
- ai relativi collaboratori, siano essi retribuiti o volontari;
- e a qualunque altro individuo o organizzazione che abbia relazioni di carattere formale/contrattuale con \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD)

### **Gli impegni assunti**

Il Codice di condotta prevede l'assunzione dell'impegno a rispettare il Modello organizzativo e di controllo adottato con delibera del \_\_\_\_\_ il \_\_/\_\_/\_\_ al fine di:

- promuovere un ambiente di apertura all'ascolto, in relazione a questioni che riguardano la loro tutela, per facilitare l'esposizione di problematiche e/o segnalazioni circa atti discriminatori o presunti abusi;
- assicurare la condivisione e diffusione di un senso di responsabilità comune tra i membri dello staff, in materia di discriminazioni, tutela di bambini, bambine e adolescenti e persone adulte;
- incoraggiare le persone di minore età ad esporre problemi e preoccupazioni;
- rendere coscienti i genitori o i tutori dei diritti di bambini, bambine e adolescenti, ciò che è accettabile o inaccettabile e su cosa fare se sorge un problema;
- essere chiari verso genitori e tutori circa l'atteggiamento professionale che potranno aspettarsi dai collaboratori di \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD), nonché dai relativi rappresentanti e chiarire nel dettaglio cosa si può fare in caso di problematiche relative ad abuso su bambini.

### **Tutti collaboratori - volontari e retribuiti - ed i dirigenti dell'UISP APS e delle organizzazioni affiliate non devono pertanto mai:**

- colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di una persona;
- impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi paesi;
- avere atteggiamenti nei confronti di bambini, bambine e adolescenti che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;

- usare atteggiamenti e linguaggi discriminatori;
- escludere dalle attività sportive persone per colore della pelle, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica, così come per convinzioni personali, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali o status.

**e non è pertanto ammesso:**

- Punire fisicamente o mettere in atto comportamenti umilianti e degradanti nei confronti delle persone di minore età e adulte;
- Utilizzare modalità manipolative di bambini, bambine e adolescenti né in termini di “costrizione” psicologica né in termini di sfruttamento del talento né, tantomeno, con interventi dopanti per l’incremento della prestazione sportiva;
- Usare linguaggi abusivi e/o offensivi, discriminatori;
- Dare suggerimenti o consigli inappropriati;
- Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- Stabilire o intrattenere contatti “continuativi” con bambini, bambine e adolescenti utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.);
- Permettere a persone di minore età con cui si lavora di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile;
- Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con una persona di minore età con cui si lavora;
- Fare per bambini, bambine e adolescenti cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- Dare denaro o beni o altre utilità ad una persona di minore età al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività;
- Tollerare o partecipare a comportamenti che sono illegali, o abusivi o violenti, discriminatori, inappropriati che mettano a rischio la sicurezza delle persone;
- Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare bambini, bambine, e adolescenti e adulti o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcune persone, anche di minore età escludendone altre.

**È essenziale che i collaboratori - volontari e retribuiti - ed i dirigenti della \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) portino avanti attività volte a:**

- adottare e applicare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione, anche per quanto riguarda le sanzioni, e a rispettare i principi di fair play e integrità;
- esortare le autorità locali, regionali e nazionali a fornire sostegno finanziario alle associazioni e società sportive, in particolare a quelle situate in quartieri svantaggiati, e a promuovere progetti sportivi educativi;
- garantire la parità di accesso allo sport per tutti;

- eliminando le barriere e le discriminazioni nei confronti dei gruppi minoritari, anche per quanto riguarda le sedi e le attrezzature e l'abbigliamento;
- sviluppando politiche di equità di genere e di inclusione che offrano alle donne e ai gruppi di minoranza pari opportunità di partecipazione, compreso lo stesso sostegno finanziario creando spazi sportivi accoglienti e attenti alle differenze;
- creando impianti sportivi accessibili, rimuovendo le barriere architettoniche o installando elementi per le persone con disabilità, ad esempio rampe e attrezzature in Braille;
- sostenendo coloro che parlano apertamente dei problemi di discriminazione e incoraggiandoli a denunciare le discriminazioni di cui sono vittime o testimoni.

**e - con particolare riferimento alle attività che coinvolgono minori – adottino condotte tese a:**

- valorizzare le capacità e le competenze dei/delle minorenni attraverso metodologie e didattiche partecipative e inclusive;
- rispettare i peculiari e individuali “tempi di crescita auxologica e psicosociale, di apprendimento e di azione”; un diritto alla lentezza e alla velocità ... insieme, allo stesso tempo, nello stesso gioco;
- assumere comportamenti educativi in cui ogni persona di minore età possa costruire positivamente la propria identità e la propria autostima; possa eccellere e sbagliare sentendosi comunque valorizzata; possa rischiare in sicurezza godendo della vertigine e del piacere del proprio corpo in azione;
- prevedere modalità organizzative e di progettazione delle attività in cui ogni persona di minore età possa esprimere il proprio parere sulle decisioni della \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) e si senta ascoltata nel momento in cui si prendono decisioni che la riguardano;
- comunicare a bambini, bambine e adolescenti che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con le persone che collaborano con \_\_\_\_\_ (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) e li incoraggiano a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- vigilare in merito all'identificazione di situazioni che possano comportare rischi per bambini, bambine, adolescenti e adulti e sappiano gestirle;
- organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi di abuso e discriminazioni sulle persone;
- garantire ai minori di essere sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con bambini, bambine e adolescenti.

Traccia di Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

*Questo è esclusivamente un esempio: lo schema deve essere personalizzato partendo dalle caratteristiche della singola organizzazione. Le indicazioni in grigio non sono obbligatorie ma consigliate se nella singola realtà si presentano i relativi presupposti.*

L'associazione/società sportiva \_\_\_\_\_ vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina <https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-constitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

L'Associazione affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla home page del sito internet dell'associazione/sui profili social dell'associazione. Tali documenti vengono trasmessi a mezzo posta elettronica agli associati, anche in occasione di ogni relativa modifica.

### **Conosci i tuoi diritti?**

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

### **Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?**

Il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i e relativi famigliari anche utilizzando le schede prodotte nel progetto STePS per approfondire le tematiche e favorire il confronto, organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme sia le

misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso. Tra i vari strumenti offerti dal progetto STePS si ritiene opportuno adottare quello di autovalutazione esaminando eventuali integrazioni trattandosi di un modello nato come misura di child safeguarding mentre l'associazione deve intervenire per prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni anche con riferimento ai maggiorenni.

### ***Senti che i tuoi diritti sono stati violati?***

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione? Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi rivolgerti a \_\_\_\_\_, nominata/o Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La/lo puoi contattare alla mail \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_ anche per chiedere un incontro. La/Il Responsabile è pronta/o ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione. Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competente: la/il Responsabile è tenuta/o a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

### ***Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi***

#### **a) I collaboratori**

L'organo amministrativo deve interrogarsi in merito a come vengono selezionate e formate le risorse umane valutando aspetti quali:

- 1) Analisi dei relativi curricula;
- 2) Avvenuta acquisizione del certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
- 3) attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.

#### **b) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?**

**Misure di sicurezza:** salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è

affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

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 tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

### **c) come abbiamo organizzato l'ambiente in infermeria**

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata 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 (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

### **d) come organizziamo le trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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.

### ***L'associazione/società sportiva è inclusiva?***

L'Associazione/**società sportiva** deve garantire ai tesserati pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Per questo motivo l'associazione/**società sportiva** si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;

- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi;

### ***Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?***

- In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email [.....];
- In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie - Safeguarding Office all'indirizzo email [safeguardingofficer@uisp.it](mailto:safeguardingofficer@uisp.it);
- In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;
- L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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/a 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

### ***Quali sanzioni applichiamo?***

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa:

#### **a) 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 dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa e ciò avendo riguardo anche alle espresse indicazioni statutarie:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, 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 associative, 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 aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività

nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice 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/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione 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/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla 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 nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti \_\_\_\_\_ - e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

#### **b) sanzioni nei confronti dei volontari**

Nei confronti dei volontari e delle volontarie dell'Associazione, 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/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.