



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO SPORTIVO

ai sensi del D. Lgs. 39/2021(\*)

## Parte generale

(MOCS PG ed.00)

### DATI AZIENDALI

RAGIONE SOCIALE	A.S.D. SCUOLA BASKET MIKY MIAN
SEDE LEGALE ED OPERATIVA	VIA DELLA SCIENZE 100 - 33100 UDINE

### Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

rev.	data documento	descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	30/08/2024	Prima emissione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà della Società: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla stessa in forma scritta.

(\*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 39 del 28 febbraio 2021 c.d. "Decreto dello Sport" e s.m.i.

## Indice

1. PREMESSA .....	3
2. GLOSSARIO .....	4
3. QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEI MOCS .....	5
3.1 Quadro normativo e finalità generali .....	5
4. PRINCIPI BASE.....	7
4.1 DESTINATARI DEL MOCS.....	7
4.2 DIRITTI DEI TESSERATI .....	7
5. PRINCIPI FONDAMENTALI .....	9
5.1 Struttura del Modello Sportivo .....	11
5.2 Costruzione ed aggiornamento del Modello Sportivo .....	12
5.2.1 Fase 1: raccolta e analisi della documentazione .....	12
5.2.2 Fase 3: Risk assessment .....	12
5.2.3 Fase 4: Definizione dei protocolli di controllo .....	13
6. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI .....	14
6.1 Campo di applicazione .....	14
6.2 Responsabilità del ricevente.....	15
6.3 Contenuto della segnalazione modalità di effettuazione .....	15
6.4 Gestione della segnalazione .....	16
6.5 Misure di protezione del segnalante.....	16
6.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante .....	16
6.5.2 Divieto di ritorsione o discriminazione.....	17
7. DELEGATO PER LA TUTELA DEI MINORI (RESPONSABILE SAFEGUARDING FEDERALE E RESPONSABILE SAFEGUARDING) .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
7.1 Delegato per la tutela dei minori a livello nazionale (Safeguarding Officer) .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
7.2 Delegato per la tutela dei minori (Responsabile Safeguarding) .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
8. SISTEMA SANZIONATORIO .....	20
8.1 Campo di applicazione .....	21
8.2 Responsabilità di applicazione .....	21
8.3 Modalità operative di applicazione del sistema sanzionatorio .....	21
8.3.1 Lavoratori dipendenti.....	21
8.3.2 Ente Sportivo e Amministratori.....	23
8.3.3 Responsabile Safeguarding .....	24
8.3.4 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società e Volontari.....	24

### Allegati

A\_MOCS PG\_01 Politica per la tutela dei minori

A\_MOCS PG\_02 Patto di corresponsabilità

A\_MOCS PG\_03 Regolamento per l'uso delle attrezzature sportive

A\_MOCS PG\_04 Codice di condotta sportivo

A\_MOCS PG\_05 Risk assessment

M\_MOCS PG\_01 Elenco dei documenti del MOCS

M\_MOCS PG\_02 Segnalazione

## 1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021 n. 39 (di seguito nel testo anche “Decreto dello Sport”), nell’ambito della riorganizzazione della normativa del Lavoro Sportivo , con l’art. 16 ,ha inteso introdurre l’obbligo di dotare le Associazioni e Società sportive di modelli organizzativi e di codice 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 Dlgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali , disabilità età od orientamento sessuale.

L’art. 16 del Decreto precisa che ciascun affiliato debba adottare un proprio modello organizzativo e il connesso Codice di Condotta , tenuto conto degli indirizzi forniti dalla linee guida emanate dal proprio Ente di affiliazione di riferimento e in ogni caso entro 12 mesi dall’emanazione di queste ultime.

Il Decreto prevede che le Linee Guida del CONI e delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate degli enti di Promozione Sportiva e le Associazioni benemerite vengano aggiornate ogni quattro anni.

Il presente documento ha lo scopo di illustrare il MOCS (o anche Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo) adottato dall’Ente Sportivo (di seguito Ente), descrivendo in maniera dettagliata, dopo una breve presentazione del quadro normativo di riferimento:

- le motivazioni che ne hanno ispirato l’adozione;
- le finalità ed i principi di base;
- i documenti che costituiscono la struttura del MOCS;
- le modalità seguite per la sua definizione, le responsabilità di approvazione e le modalità di aggiornamento;
- le modalità definite dall’Ente per la segnalazione delle violazioni al Modello;
- il sistema sanzionatorio definito dall’Ente in caso di violazione dei principi e delle regole espresse dal Modello e dai suoi Protocolli e dal Codice di Condotta.

## 2. GLOSSARIO

Di seguito si elencano alcuni termini che frequentemente utilizzati nei diversi documenti che compongono il Modello adottato dall'Ente:

TERMINE	DEFINIZIONE
<b>Area a rischio</b>	il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre l'Ente al rischio di commissione di un illecito tra quelli previsti dal decreto Sportivo
<b>Attività sensibili</b>	single attività dell'Ente, primarie o strumentali, che presentano rischi (astratti) di commissione di uno degli illeciti che presuppone la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 39/2021
<b>Destinatari</b>	tutti i soggetti a cui si rivolge il Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo, ossia dipendenti, collaboratori, organi di amministrazione, mandatari, procuratori, outsourcer, altri soggetti con cui l'Ente entri in contatto nello svolgimento dell'attività sportiva
<b>Responsabile Safeguarding</b>	l'Organismo previsto dall'art. 5 delle Linee Guida della Federazione, avente il compito di garantire l'attività da abusi, violenze e discriminazioni
<b>Responsabile protezione dei minori</b>	Soggetto previsto dall'art. 33, comma VI del D.lgs, 36/2021 a tutela dei minori.
<b>Personale</b>	tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell'Ente relativo alle mansioni sportive
<b>Personale Apicale</b>	i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione o Direttori Sportivi
<b>Personale sottoposto ad altrui direzione</b>	tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale
<b>Protocollo</b>	la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione degli illeciti o dei reati con efficacia vincolante emanati all'interno dell'Ente (ad esempio: procedure, disposizioni organizzative, circolari, ordini di servizio, avvisi al personale, ecc.)
<b>Illecito</b>	ogni comportamento che viola una norma di interesse per il Decreto: abusi, molestie, violenze, atti discriminatori e reato ad essi allegati (ad. es. reati a sfondo sessuale)
<b>Segnalazione</b>	qualunque notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili rispetto a quanto contenuto nel Codice di Condotta Sportiva e nel Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo

### 3. QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEI MOCS

#### 3.1 Quadro normativo e finalità generali

Il Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021, nell'ambito della riforma dello Sport ha introdotto il Titolo sul CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE che trova la sua disciplina all'art. 16 "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport":

- 1. Le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI, devono redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Le linee guida vengono elaborate con validità quadriennale sulla base delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate.*
- 2. Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. In caso di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.*
- 3. Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e Società sportive professionistiche che non adempiano agli obblighi di cui al comma 2 sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.*
- 4. Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto al comma 2.*
- 5. I regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale.*
- 6. Il CONI, le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva, le Associazioni benemerite, le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati nelle ipotesi di cui al comma 1.*

A seguito dei decreti correttivi e delle proroghe in essi contenute e dell'emanazione delle Linee Guida da Parte delle Federazioni e Direzioni competenti, il termine per assolvere a tale adempimento è stato fissato al 31.08.2024.

Le linee Guida hanno validità di quattro anni. La federazione provvede alla revisione e aggiornamento delle stesse ogni qual volta si renda necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni dei Principi



fondamentali o raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI nonché eventuali modifiche e integrazioni previste dalla normativa e/o emanate dalla Giunta del CONI dei Principi Fondamentali.

Le finalità del MOCS (Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo) adottato in conformità alle disposizioni sopra riportate, sono pertanto, in generale, quelle di:

1. *prevenire e ragionevolmente limitare* i possibili rischi connessi all'attività associativa e sociale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali in materia di abusi, molestie, violenze;
2. *valorizzare* la parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro;
3. *tutelare* la posizione dei minori;
4. *contrastare* ogni forma di violenza di genere e discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
5. *determinare*, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel MOCS, in una condotta illecita sportiva e in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative e disciplinari;
6. *ribadire* che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui l'Ente intende attenersi;
7. *promuovere* una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
8. *agevolare* la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
9. *individuare e attuare* misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
10. *gestire* le segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e garantendo i segnalanti da pregiudizi e discriminazioni;
11. *informare* i tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
12. *alimentare* il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding delle rispettive Affiliate.

## 4. PRINCIPI BASE

### 4.1 DESTINATARI DEL MOCS

I soggetti destinatari delle prescrizioni del MOCS sono in generale *tutti* i soggetti con cui l'Ente Sportivo entra in contatto nello svolgimento della propria attività gestoria e sportiva, come ad esempio:

- gli Amministratori e tutti gli Organi Societari;
- i Direttori Sportivi;
- i Direttori Tecnici;
- i procuratori Sportivi;
- gli Atleti;
- gli allenatori;
- i preparatori;
- gli accompagnatori;
- il Responsabile Safeguarding e Responsabile protezione dei minori.

Tutti i Destinatari devono rispettare quanto prescritto dal MOCS e dal Codice di Condotta nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

In particolare, i **Soggetti Apicali**, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, devono:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso gli altri soggetti sociali anche attraverso il Responsabile Safeguarding
- assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona e dei minori.

Ai fini di cui sopra, l'Ente sportivo A.S.D. SCUOLA DI BASKET MIKI MIAN è composto da :

- ASSEMBLEA GENERALE DEGLI ASSOCIATI;
- PRESIDENTE
- SEGRETARIO
- TESORIERE
- CONSIGLIO DIRETTIVO
- DIRIGENTI

### 4.2 DIRITTI DEI TESSERATI

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. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità età identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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



**A.S.D. SCUOLA BASKET  
MIKY MIAN**

**MOCS  
PG**

**PARTE GENERALE**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO SPORTIVO EX D.  
LGS. 39/2021

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

## 5. CARATTERISTICHE DELL'ENTE

ASPETTO CONSIDERATO	CARATTERISTICA DELL'ENTE
numero di atleti	230
di cui minorenni	230
numero istruttori/allenatori/ aiuto allenatori	12
di cui a contatto con i minori	12
autisti/ accompagnatori	sì
utilizzo impianti	sì
utilizzo spogliatoi	sì
utilizzo trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
organizzazione trasferte e pernottamento	sì
organizzazione centri/campi estivi	sì

## 6. PRINCIPI FONDAMENTALI

L'Ente Sportivo nella predisposizione del proprio Modello e Codice di Condotta Sportiva ha previsto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel Codice Etico adottato dalla propria Federazione.

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

- a) abuso psicologico;
- b) abuso fisico;
- c) molestia sessuale;
- d) abuso sessuale;
- e) negligenza;
- f) incuria;
- g) abuso di matrice religiosa;
- h) bullismo e 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 necessita 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 **COMPORAMENTI DISCRIMINATORI**, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

## 6.1 Struttura del Modello Sportivo

I documenti componenti il Modello sono classificabili in tre categorie:

- **Documento base**: definisce la struttura di base del Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo ed è soggetto a modifiche sporadiche, dovute per lo più all'adeguamento alla normativa vigente;
- **Allegati**: documenti complementari che riportano specifiche indicazioni/istruzioni o costituiscono un Regolamento;
- **Moduli**: documenti con finalità operative di registrazione.

Tutti i documenti del MOCS riportano i seguenti elementi identificativi:

- **codice documento**: riporta le iniziali del Documento base di riferimento e, se si tratta di un documento allegato, anche la lettera identificativa della specifica tipologia (A se allegato, M se Modulo);
- **data di emissione**: data di emissione del documento da parte dell'Ente Sportivo;
- **n. di revisione**: numero progressivo a partire dall'iniziale.

Tutti i documenti componenti il MOCS sportivo sono riportati nel modulo **Elenco dei documenti del MOCS, M\_MOCS PG\_01** tenuto sotto controllo dall'Ente Sportivo.

## 6.2 Costruzione ed aggiornamento del Modello Sportivo

Il lavoro di realizzazione/aggiornamento del MOCS consta delle fasi di:

1. raccolta e analisi di informazioni, tramite visione di documentazione ed effettuazione di interviste ai Soggetti coinvolti nei diversi processi;
2. mappatura delle attività e identificazione dei reati applicabili;
3. definizione dei protocolli.

### 5.2.1 Fase 1: raccolta e analisi della documentazione

Per la creazione e gli aggiornamenti del MOCS, sono esaminati a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti documenti di riferimento:

- atto costitutivo e statuto dell'Ente Sportivo;
- deleghe e procure conferite ad amministratori e terzi;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- verbali delle Assemblee Soci e CDA;
- organigramma e mansionario;
- eventuali procedimenti a carico dell'Ente e delle persone fisiche;
- documento di autovalutazione

Tali documenti costituiscono una piattaforma informativa della struttura, del contesto sportivo e geografico, in cui opera l'Ente e sono completati da interviste e analisi sul campo per acquisire ulteriori elementi conoscitivi della realtà sociale.

### 5.2.2 Fase 3: Risk assessment

Questa fase consiste in una valutazione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni in seno all'Ente nel suo complesso. L'obiettivo dell'attività di risk assessment è quello di individuare e comprendere i rischi presenti in seno all'Ente e comprendere in che misura i presidi di controllo esistenti siano in grado di presidiare adeguatamente le attività a rischio, proponendo gli interventi eventualmente necessari od opportuni per promuovere la costruzione di un modello di prevenzione sportiva coerente con le prescrizioni normative.

Questa fase si compone delle attività di:

1. *risk mapping*, ossia l'identificazione delle "attività a rischio", degli ambiti di attività dell'Ente in cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
2. *risk analysis*, ossia l'analisi dei rischi mediante identificazione delle principali possibili modalità attuative dei comportamenti lesivi nell'ambito delle attività a rischio;
3. *gap analysis*, consistente nell'individuazione delle eventuali lacune del sistema di controllo interno e nella conseguente individuazione delle azioni di miglioramento da implementare per soddisfare l'esigenza di prevenire e contrastare le condotte di abuso, violenza e discriminazione considerate dal Legislatore.

In questa fase vengono valutati i rischi in termini di:

- **applicabilità dei fenomeni di abuso , violenza, molestia e discriminazione all'Ente:** ogni fenomeno viene classificato in relazione alla possibilità che questo si verifichi, distinguendo, tuttavia quelli che

possono realmente compiersi all'interno dell'Ente (Applicabilità=SI), da quelli che con scarsa probabilità possono essere compiuti (Applicabilità=NO);

- **la probabilità di commissione dell'illecito** valore numerico (1, 2, 3) calcolato sulla base dei presidi/sistemi di controllo messi in atto dall'Ente Sportivo, quali ad esempio:
  - *esistenza di deleghe/struttura organizzativa*: compiti e responsabilità definiti tramite organigrammi, mansionari aziendali o assegnazione di incarichi (ad. Es. nomina del Responsabile Safeguarding) deleghe e procure. Il livello di formalizzazione degli incarichi e della struttura organizzativa deve essere adeguato non solo alla realtà aziendale, ma anche alla natura delle attività sportiva;
  - *presenza/ idoneità di procedure*: consistono in disposizioni dell'Ente formalizzate (procedure, istruzioni operative, ecc.) relative ad esempio all'accesso ai locali dell'affiliato;
  - *formazione e comunicazione*: aspetti riguardanti i lavoratori sportivi nella loro generalità, relativi all'insieme delle disposizioni interne dell'organizzazione (ad es. gerarchia organizzativa, flussi comunicativi interni, procedure operative delle specifiche mansioni, ecc.). La comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara, dettagliata e accessibile, su supporto cartaceo o informatico (ad es. pubblicazione nei locali dell'affiliato del Modello Sportivo e del Codice di Condotta). La formazione deve comprendere sia la parte obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia quella derivante dall'adesione alle previsioni del Modello Sportivo (ad. es. informativa sui canali di segnalazione, sull'esistenza del Responsabile Safeguarding), e ne deve essere monitorata la frequenza, la qualità dei contenuti divulgati e le eventuali necessità di aggiornamento.

Il **livello di rischio** finale viene espresso con un valore numerico da 1 a 9 ed è la risultante della combinazione di **impatto** e **probabilità di commissione**, secondo quanto riportato nella tabella seguente:

PARAMETRI per il CALCOLO DEL RISCHIO	Probabilità	1	2	3	4
	Impatto	1	2	3	4

LIVELLO DI RISCHIO (dato da I x P)	1	2	3
	4	5	6
	7	8	9

### 5.2.3 Fase 4: Definizione dei protocolli di controllo

La fase finale prevede, sulla base delle risultanze delle precedenti, l'individuazione di specifiche misure di prevenzione, che consistono in istruzioni operative da attuare per prevenire la commissione degli illeciti previsti dalla norma.

Per ciascun processo per il quale siano state riscontrate attività a rischio, viene quindi creato uno specifico documento, in cui vengono indicati:

- *le famiglie di illeciti* che possono interessare i singoli ambiti;
- *i presidi applicabili* che devono essere osservate da tutti i soggetti afferenti alle aree sensibili e contenuti negli allegati alla Parte Generale ( codice di condotta, regolamenti, patto di corresponsabilità);
- *le funzioni aziendali/soggetti* coinvolte nella gestione degli ambiti sensibili;

- *i controlli previsti dal Responsabile Safeguarding*: principi generali di controllo da parte del Responsabile Safeguarding sul singolo ambito.

#### Fase 5. Adozione del Modello Sportivo ulteriori obblighi

L'organo Amministrativo dell'Ente Sportivo adotta il Modello e il Codice di Condotta Sportiva con apposito Verbale in cui dà atto dell'avvenuta nomina del responsabile Safeguarding e delle modalità di divulgazione del MOCS e del Codice di Condotta Sportiva, che consistono in pubblicazione su sito Internet dell'Ente Sportivo, affissione nei locali sociali e comunicazione all'Ufficio del responsabile Safeguarding Federale.

L'Ente comunica immediatamente dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al proprio Responsabile Safeguarding e al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

## 7. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il D. Lgs. 39/2021 impone l'obbligo per gli Enti Sportivi di predisporre almeno un *canale di segnalazione* idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela verso eventuali comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante. Tale canale deve essere gestito da personale specificamente formato e deputato alla raccolta e alla gestione delle segnalazioni. Il personale può essere sia *interno* che *esterno* all'Ente.

Lo scopo del **sistema di segnalazione** è di *tutelare* i lavoratori sportivi che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni della loro attività e a diffondere "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di sport che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio Superiore eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e ciò per prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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.

Di seguito viene descritto il sistema di **segnalazione** adottato dall'Ente, che ne assicura la massima diffusione, rendendolo disponibile:

- al proprio personale, già in forza o neotesserato attraverso consegna diretta e breve sessione formativa, e pubblicazione attraverso i canali presenti in azienda (intranet, bacheca aziendale, ecc.);
- a tutti i Destinatari che intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente, medici, spettatori e rappresentanti la patria potestà compresi che ritengono di procedere con segnalazioni.

È cura dell'Ente assicurare la massima diffusione anche delle informazioni relative al canale di segnalazione **ESTERNO**.

Se dotato di un proprio sito internet, l'Ente pubblica le informazioni definite dallo stesso anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

### 7.1 Campo di applicazione



Il sistema di segnalazione si applica a *tutti* i Destinatari del Modello Sportivo e quindi sia alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o comunque di gestione e controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa, sia a persone sottoposte alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sia agli spettatori e agli esercenti la patria potestà dei minori e in generale a tutti coloro che entrano in contatto con la realtà sportiva dell'Ente.

La segnalazione, basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, deve riguardare situazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 39 /2021, fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti, o di violazioni del MOCS dell'Ente, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni o dell'attività svolte.

## 7.2 Responsabilità del ricevente

L'addetto alla ricezione delle segnalazioni è tenuto all'osservanza dell'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie, alle informazioni e al trattamento dei dati personali delle persone segnalanti, dei segnalati e dei contenuti, deve osservare le prescrizioni del Modello Sportivo e del Codice di Condotta Sportivo, nonché le prescrizioni di legge. Deve inoltre essere opportunamente formato e individuato quale autorizzato al trattamento in tema di trattamento di dati personali (art. 4 n. 10 GDPR e art. 2 quaterdecies D. Lgs. 101/2018).

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza, con particolare riferimento alla violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante, comporta la decadenza dall'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio dell'Ente qualora il segnalante sia un interno (par. 9).

In particolare, il soggetto ricevente la segnalazione deve:

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con opportuni standard di sicurezza/riservatezza resi disponibili;
- monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate, piattaforme);
- valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie davanti alle Autorità Sportive competenti.

Se il ricevente individuato dall'Ente non coincide con il Responsabile protezione minori/Responsabile safeguarding, egli deve inoltrare tempestivamente al Responsabile protezione minori/Responsabile Safeguarding copia della segnalazione ricevuta, completa di eventuali allegati per sua opportuna conoscenza. La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

## 7.3 Contenuto della segnalazione modalità di effettuazione

La segnalazione deve essere effettuata utilizzando il modulo *Segnalazione, M\_MOCS PG\_02*, che richiede in maniera obbligatoria l'inserimento in particolare delle seguenti informazioni, necessarie alle successive verifiche/accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati:

- a) generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'Ente;
- b) argomento oggetto della segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e) modalità di acquisizione dell'informazione;
- f) indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- g) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, completa di eventuali documenti a supporto;

La segnalazione deve essere presentata attraverso le seguenti modalità:

- a) tramite la **casella di posta elettronica** del ricevente, le cui user e password sono a conoscenza esclusiva dello stesso ricevente;
- b) tramite **posta, prioritaria con sistema di tracciabilità**, da inviare presso la sede legale dell'Ente all'attenzione del ricevente, inserendo la segnalazione in una busta *chiusa* con all'esterno la dicitura *riservata o personale*;
- c) **verbalmente**, mediante dichiarazione orale successivamente documentata a cura del ricevente mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale da sottoscrivere anche dal segnalante
- d) **tramite piattaforma** informatica dedicata (se presente).

## 7.4 Gestione della segnalazione

Per ogni segnalazione pervenuta, il ricevente deve:

- informare il segnalante del ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni dalla ricezione**;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e chiedere, se necessario, eventuali integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornire riscontro alla segnalazione **entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** (in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione);
- rilasciare al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione adeguata informativa relativa al trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR;
- fornire informazioni sul metodo e sulle procedure da applicare alle segnalazioni.

Nel caso di denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per il minore stesso.

## 7.5 Misure di protezione del segnalante

### 6.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'Ente assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangono riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- siano richieste dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- siano finalizzate alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive (l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata);
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del MOCS.

## 6.5.2 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del segnalante lavoratore sportivo, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse un a legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o a risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- il danno anche alla reputazione della persona in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economica e la perdita dei redditi;
- l’inserimento in elenchi improprio sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l’annullamento dei contratti di fornitura di beni o servizi;
- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L’Ente non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ambito e, laddove ragionevolmente possibile, l’Ente deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti dello stesso Ente.

Laddove venga accertato, il soggetto autore degli atti ritorsivi sopra richiamati, è sottoposto alle seguenti sanzioni disciplinari comminate in relazione alla gravità ed agli effetti della condotta:

- revoca della nomina o degli incarichi;
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa/sospensione dal lavoro o dall’attività sportiva non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento;
- sospensione cautelare non disciplinare;
- licenziamento per giusta causa.

È sempre fatto salvo il risarcimento del danno.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione riferisce i fatti al ricevente che, nei termini previsti accerta la sussistenza degli elementi, valutando tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

Le presenti disposizioni lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso delle presenti disposizioni al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

## 8. RESPONSABILE SAFEGUARDING FEDERALE, RESPONSABILE SAFEGUARDING E RESPONSABILE PROTEZIONE MINORI

La riforma dello Sport ha introdotto l'obbligo di individuazione di due figure di controllo del rispetto della normativa: il Responsabile Safeguarding Federale e il Responsabile Safeguarding.

Inoltre, l'art. 33 comma 6 del D.lgs. 36/2021 ha introdotto la figura del responsabile per la protezione dei minori.

La Giunta Nazionale del CONI ha deliberato l'adeguamento del D. Lgs. 39/2021 al fine di tutelare i tesserati, in particolar modo i minori, in tema del Safeguarding Officer. Tra i vari punti ha istituito l'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding.

### 8.1 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni federale (Safeguarding Officer)

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 1, comma 1, è istituito presso la Federazione il Safeguarding Officer. Il Safeguarding Officer è il responsabile delle politiche di Safeguarding ed è competente altresì per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione.

Il Safeguarding Officer è nominato dal Consiglio Federale ed è scelto tra:

- a) i professori universitari di prima fascia, anche a riposo, in materie giuridiche o medico-sanitarie;
- b) i magistrati, anche a riposo, delle giurisdizioni ordinaria, amministrativa, contabile o militare;
- c) gli avvocati dello Stato, anche a riposo;
- d) i notai, con almeno sei anni di esperienza in ambito sportivo;
- e) gli avvocati abilitati all'esercizio dinanzi alle giurisdizioni superiori e con almeno sei anni di esperienza nella giustizia sportiva;
- f) coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente, o Segretario Generale di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite;
- g) gli sportivi di alto livello in discipline sportive organizzate da Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI.



Il Safeguarding Officer è il responsabile delle *politiche* di Safeguarding e in particolare:

- a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui al precedente art. 2, nonché sulla nomina del responsabile di cui al precedente art. 8, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
- b) adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al precedente art. 1, comma 1;
- c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione/Ente all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- f) svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

L'Ente garantisce la trasmissione tempestiva e per iscritto delle informazioni al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding che a sua volta potrà coordinarsi con il Responsabile Safeguarding di cui al paragrafo successivo al fine di far recepire e attuare all'Ente le relative raccomandazioni.

Le comunicazioni tra le due figure di controllo avverranno per quanto possibile via Mail o via PEC o altro mezzo che ne garantisca la tracciabilità e il ricevimento.

## 8.2 Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni dell'Ente (Responsabile Safeguarding)

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, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, le Associazioni e le Società sportive hanno l'obbligo di nominare, un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La nomina del Responsabile di cui al c. 1 viene subito pubblicata sulla homepage dell'Ente e/o affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding.

Il Responsabile ha la funzione di:

- garantire che all'interno dell'Ente non si sviluppino atti di abusi, violenze e discriminazioni;
- controllare l'osservanza da parte dell'ente delle norme e procedure del presente Modello e del Codice di Condotta nonché sull'aggiornamento degli stessi;
- fungere da collettore delle segnalazioni di eventuali condotte rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding potendo svolgere anche funzioni ispettive e audizioni agli stessi fini;
- coordinare il rispetto delle raccomandazioni del Responsabile Safeguarding Federale;
- valutare annualmente le misure adottate dall'Affiliata e la capacità di questa di rimuovere le criticità riscontrate;
- partecipare alle sessioni formative organizzate dalla Federazione di appartenenza.

Il Responsabile Safeguarding viene nominato dall'Ente su base fiduciaria e tra professionisti che abbiano esperienza nel campo della e competenza nella materia sportiva e delle organizzazioni e giustizia sportiva.

È preferibile che il Responsabile Safeguarding sia un tesserato.

L'Ente acquisisce copia del casellario giudiziale del candidato al fine di escludere che in capo allo stesso vi siano state condanne penali anche non passate in giudicato per reati non colposi.

Il responsabile Safeguarding rimane in carica per 3 anni e può essere riconfermato; in caso di cessazione per qualsiasi motivo dalla carica, l'Ente Sportivo deve rinominare un Responsabile Safeguarding entro 30 giorni.

Della revoca o cessazione dell'incarico del Responsabile Safeguarding, viene data tempestiva notizia al Responsabile Safeguarding Officer federale.

Il Responsabile Safeguarding deve svolgere la sua attività in completa autonomia e indipendenza dall'Organo Amministrativo dell'Ente e da ogni soggetto aziendale, con obbligo di riferire del suo operato almeno semestralmente all'Ente committente.

La segnalazione al Responsabile di eventuali violazioni deve avvenire secondo la procedura di Segnalazione di cui al paragrafo 6, utilizzando il modulo che si trova nel sito aziendale e/o esposto in bacheca.

### 8.3 Responsabile protezione dei minori

Il responsabile protezioni minori ha la funzione di vigilare affinché i minori coinvolti nell'attività dell'Ente non subiscano pregiudizi fisici o morali da parte di tutti i soggetti a vario titolo operanti all'interno dell'ente o per l'Ente.

La figura del responsabile protezione minori può coincidere con quella del responsabile Safeguarding.

## 9. SISTEMA SANZIONATORIO

La previsione di un sistema sanzionatorio e disciplinare costituisce ai sensi dell'art. 16, del D.Lgs. 39/2021 e delle Linee Guida applicabili, un requisito **essenziale** ai fini della tenuta del sistema di prevenzione e tutela di cui al presente Modello.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario del Modello Sportivo, in considerazione della diversa tipologia di rapporti, di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale in altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria o dalla Giustizia Sportiva nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare altre fattispecie di illeciti.

Conformemente all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale o attraverso la diffusione attraverso il sistema intranet dell'Ente.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva sia nel caso di comportamenti lesivi di quelli descritti del D. Lgs. 39/2021 (abusi, molestie, violenze, atti discriminatori e contro i minori) sia per violazioni del presente Modello di prevenzione sportiva e del Codice di Condotta.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice di Condotta, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

I Destinatari sono tenuti a segnalare eventuali violazioni del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare al soggetto ricevente del **canale di segnalazione** seguendo le modalità descritte nel par. 6. *Sistema di segnalazione delle violazioni.*

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi



altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

## 9.1 Campo di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi, previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile, di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del Datore di Lavoro di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa ed è studiato per rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione (lavoratori sportivi subordinati).

Il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare integra per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce, il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente ai rapporti tra Datore di Lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

## 9.2 Responsabilità di applicazione

L'Ente è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

## 9.3 Modalità operative di applicazione del sistema sanzionatorio

Di seguito vengono dettagliate le modalità operative per l'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

### 8.3.1 Lavoratori dipendenti

Con riguardo ai Dipendenti, occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dal CCNL di riferimento, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, già identificate e associate a tipologie di violazioni disciplinari, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

L'Ente ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, risponda ai prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Costituiscono **inadempimento** alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare:

- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello Sportivo;
- il mancato rispetto e/o la violazione dei principi espressi all'interno del Codice di Condotta;
- il mancato rispetto e/o la violazione delle prescrizioni inserite nei Protocolli (procedure, regolamenti, ecc.);
- l'effettuazione di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante.

Le sanzioni previste sono adottate e applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali inerenti al rapporto di lavoro in essere.

Nella tabella di seguito riportata, si elencano le sanzioni previste dal CCNL ed alcuni casi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

TIPO SANZIONE (PREVISTA DA CCNL)	CASI ESEMPLIFICATIVI
<p><b>a) RICHIAMO VERBALE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice di Condotta e dei protocolli previsti dal Modello</li> <li>• lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni effettuati dal Responsabile di Safeguarding (nel seguito, anche “Sistema dei controlli interni”)</li> <li>• tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali</li> <li>• mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte del responsabile safeguarding ovvero della Direzione, salvo giustificazioni motivate</li> </ul>
<p><b>NOTA:</b> si ha “<i>lieve inosservanza</i>” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per l’Ente.</p>	
<p><b>b) AMMONIZIONE SCRITTA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice di Condotta aziendale e dei protocolli previsti dal Modello</li> <li>• inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni</li> <li>• tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali</li> <li>• mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte del Responsabile Safeguarding, salvo giustificazioni motivate</li> </ul>
<p><b>NOTA:</b> si ha “<i>inosservanza colposa</i>” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per l’Ente.</p>	
<p><b>c) MULTA/SOSPENSIONE DAL LAVORO</b>  (non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza</li> <li>• inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice di condotta e dei protocolli previsti dal Modello Sportivo</li> <li>• inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni</li> <li>• omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Sportivo, dei Protocolli, del sistema dei Controlli Interni e delle Procedure sociali</li> <li>• ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte del Responsabile Safeguarding, salvo giustificazioni motivate</li> </ul>

TIPO SANZIONE (PREVISTA DA CCNL)	CASI ESEMPLIFICATIVI
<p><b>d) SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• misura prevista nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un illecito, l'Ente può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari</li> </ul>
<p><b>NOTA:</b> nel caso in cui le indagini preliminari ovvero l'azione penale fosse relativa ad un reato relativo alla violenza o alle molestie sessuali ovvero contro un minore, l'allontanamento del servizio sarà incrementato del 20% rispetto al periodo stabilito per un'esposizione al rischio pari fatti su altre famiglie di reato.</p> <p>L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'Ente per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.</p> <p>Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.</p>	
<p><b>e) LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 39/2021 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso</li> <li>• compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello Sportivo o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, anche la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive ovvero risarcitorie</li> <li>• infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso</li> </ul>
<p><b>NOTA:</b> si considera <i>notevole violazione (dolosa o con colpa grave)</i> delle norme di comportamento previste dal Modello Sportivo, dal Codice di Condotta, dai relativi protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati</p>	

### 8.3.2 Ente Sportivo e Amministratori

L'Organo Amministrativo è la funzione individuata per assumere le opportune iniziative in caso di:

- realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice di Condotta o del Modello Sportivo e/o relativi Protocolli da parte di Amministratori;
- segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave;
- violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante.



Ai sensi del D.Lgs. 39/2021, la federazione prevede che l'Ente unitamente al Presidente che non adempiano agli obblighi di cui all'art. 16 del D. Lgs. e all'art. 1 delle Linee Guida della federazione, sono sanzionati secondo le procedure disciplinari e la sanzioni previste nel regolamento di giustizia federale.

In casi di gravi violazioni degli Amministratori, il fatto può considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore da parte dell'Assemblea dei soci.

**NOTA:** si considera *grave violazione* la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati. Se del caso, l'Ente può agire per il risarcimento del danno.

### 8.3.3 Responsabile Safeguarding e protezione minori

L'Organo Amministrativo è la funzione individuata ad assumere le opportune iniziative in caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice di Condotta, del Modello e/o relativi protocolli da parte del Responsabile Safeguarding.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto può considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.) o dai regolamenti di Giustizia sportiva e/o federali e fatta sempre salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni.

### 8.3.4 Lavoratori autonomi e Collaboratori dell'Ente Sportivo e Volontari

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori dell'Ente, le violazioni o l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Controllo Sportivo, del Codice di Condotta Sportivo e/o dei protocolli nonché l'effettuazione di segnalazioni infondate fatte con dolo o colpa grave o di violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano, pertanto, le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento, e ferme restando le sanzioni disciplinari previste dai Regolamenti de Giustizia Sportiva e/o federali e fatta sempre salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

L'Ente si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura all'Ente come, ad esempio, una sanzione pecuniaria o una misura interdittiva dalla Giustizia Sportiva.