

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO**  
**DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**  
**RARI NANTES ALBANO S.S.D.A.R.L.**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla Rari Nantes Albano Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, utilizzando le linee guida pubblicate dalla F.I.J.L.K.A.M.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Rari Nantes Albano Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato, ogni qual volta necessario, al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il presente modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sulla homepage del sito della Società, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, così come la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che seguirà nei termini di legge.

Il MOC Safeguarding si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono descritti le finalità del Modello per la Safeguarding, l'approccio metodologico adottato per la elaborazione del Modello per la Safeguarding, le condotte vietate, le specifiche situazioni di rischio nelle quali tali condotte possono verificarsi, gli elementi costitutivi del Modello per la Safeguarding e i risultati della mappatura dei rischi.

La Parte Speciale contiene invece l'individuazione di specifiche norme di condotta e dei protocolli ritenuti adeguati a mitigare il rischio di commissione di ogni condotta vietata.

\* \* \*

**PARTE GENERALE**

## **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente documento regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali e politiche, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito della Rari Nantes Albano Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata (di seguito per brevità anche solo "Società").

2. Le previsioni contenute nel presente regolamento costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a) tutelare tutti i tesserati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b) promuovere una cultura ed un ambiente inclusivi, che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, specie se minori, e che garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d) individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di *Safeguarding*, volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti di ognuno, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) 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;
- g) incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento nell'ambito delle politiche di *Safeguarding*;
- h) garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della Società.

## **Art. 2 – Ambito di applicazione**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- tutti i tesserati della Rari Nantes Albano S.S.D.A R.L.
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

Le condotte rilevanti, come indicate nel successivo art. 3, possono essere tenute in ogni forma e modalità, ivi comprese quelle realizzate (i) di persona; (ii) tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

### **Art. 3 Condotte rilevanti**

Costituiscono condotte rilevanti ai fini del presente Modello Organizzativo e di Controllo:

1. **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 turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.
2. **ABUSO FISICO:** Qualunque condotta consumata o tentata (tra cui percosse, schiaffi, spintoni, calci o lancio di oggetti), che sia in grado di procurare direttamente o indirettamente delle lesioni fisiche o comunque un danno alla salute, o anche 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 o infortunati, 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.
3. **MOLESTIA SESSUALE :** Qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti un 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.
4. **ABUSO SESSUALE:** Qualsiasi condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, 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.
5. **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 un evento o atto rilevante ai fini del presente modello – ometta di intervenire causando un danno, o 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.

6. **INCURIA:** La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali del tesserato a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
7. **ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA:** L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta 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.
8. **BULLISMO, CYBERBULLISMO:** Qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che uno o più individui 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 ed 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).
9. **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 e/o politiche, disabilità, età o orientamento sessuale.

\* \* \*

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

#### **Art. 4 – Norme di condotta**

La Rari Nantes albano S.S.D.A R.L. si è strutturata in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art. 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

1. assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, con le seguenti azioni:
  - contrastare ed evitare qualsiasi tipo di discriminazione tra gli atleti in base sesso, all'etnia, all'appartenenza culturale ecc., sia nell'organizzazione degli allenamenti che nell'ipotesi di partecipazione a gare e competizioni;

- prevedere, in presenza di tesserati appartenenti a categorie svantaggiate, la loro equa suddivisione in gruppi di allenamento in modo da facilitarne l'integrazione.

2. riservare ad ogni tesserato della società attenzione e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro. Questo scopo viene perseguito mediante le seguenti pratiche ed azioni:

- imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
- organizzare l'attività sportiva non soltanto in base agli scopi del gruppo, ma anche in base alle caratteristiche, aspirazioni e peculiarità dei singoli componenti;
- prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti;
- imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio, né volgare o offensivo;
- prevedere meccanismi di ascolto e di segnalazione di eventuali abusi e/o mancanze di rispetto.

3. organizzare e svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione interessi e bisogni dello stesso ed indipendentemente dalle sue attitudini, potenzialità o capacità, mediante:

- l'ascolto degli atleti, specie se minori, al fine di comprendere quali siano le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo;
- programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno.

4. prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione, conosciute anche indirettamente, mediante i seguenti percorsi:

- prevedere pratiche ed insegnamenti volti a favorire l'educazione alimentare;
- individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;
- affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o organizzare corsi di riferimento sull'educazione alimentare;
- prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti.

5. segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza degli iscritti, specie se minori laddove:

- emergano situazioni di disagio sia fisico che psicologico, subito o inferto, di qualsiasi genere;
- emergano ripetute assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;

6. confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* nominato dalla società, ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente Modello;

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

- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste, offensive o di matrice razzista;
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali, evitando situazioni di imbarazzo o di conflittualità;
- prevedere che i tecnici non possano entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti, specie se minori;
- garantire, in ipotesi di necessità comprovate, l'accesso ai locali e agli spazi in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati;
- non consentire l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale;
- prevedere la distinzione degli spogliatoi in base al sesso ed all'età, in modo tale che i tesserati, specie se minori, non si trovino mai in situazioni di disagio, anche potenziale;
- in caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno gli istruttori i dirigenti o altri accompagnatori, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- stabilire regole nell'accompagnare gli atleti facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due istruttori;

- imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di discriminazione, bullismo o cyberbullismo.

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

- prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i genitori, i tecnici ed i dirigenti nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere;
- discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;
- accogliere suggerimenti e segnalazioni in merito a criticità rilevanti ai fini del presente Modello organizzativo;
- prevedere modalità di segnalazione di abusi, anche potenziali, rispettando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione.

9. comunicare a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di doversi astenere da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e che siano lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso:

- la previsione di provvedimenti sanzionatori a carico di genitori, tecnici, atleti o accompagnatori che durante gli allenamenti o le gare tengano un comportamento non adeguato.

10. favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e della disciplina sportiva di riferimento;

11. rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- affissione presso la sede dell’Affiliata del presente modello organizzativo e del Codice di condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche;
- pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della società e sui vari social network;
- affissione presso la sede della società e pubblicazione sulla homepage del sito della società del nominativo del *Safeguarding* nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;

- comunicazione e consegna, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice di condotta adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del *Safeguarding* nominato dalla società;
- comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al *Safeguarding* office nominato dalla FIJLKAM e dalle altre Federazioni sportive di riferimento;
- informazione ai tesserati ed ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
- predisposizione di una e-mail dedicata per eventuali segnalazioni al *Safeguarding* nominato dalla società;
- organizzazione, nel corso della stagione sportiva, di incontri e seminari con esperti del settore per la formazione e l'informazione sul tema, anche al fine di pervenire a soluzioni condivise.

#### **Art. 5 – Obblighi - Tutela dei minori**

I tesserati sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Modello organizzativo e di controllo, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi a tal fine preposti.

Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

#### **Art. 6 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società**

1. 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. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FIJLKAM ed alle altre Federazioni sportive di riferimento all'atto di affiliazione.
2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo ed indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e gli istruttori, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.
3. Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzazione i membri della Società sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.



4. Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
5. Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
6. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
  - b) non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - c) aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIJLKAM e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.
7. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del sito internet della società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.
8. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.
9. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.
10. La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata in ogni momento per gravi irregolarità, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* della FIJLKAM.
11. Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al *Safeguarding Officer* della FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento;
- e) formulare all'organo amministrativo e gestionale della Società le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando un piano d'azione volto a risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento.

#### **Art. 7 – Doveri di segnalazione**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIJLKAM e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al *Safeguarding Officer* nominato dalla Società.
2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o direttamente con il *Safeguarding Office* della FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento.

#### **Art. 8 – Diffusione ed attuazione. Formazione**

Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio ed è affisso presso la sede dello stesso. Esso è inoltre portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

L'attività di formazione è fondamentale ai fini dell'effettività del modello stesso ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- (i) della qualifica dei tesserati (allenatori, dirigenti, atleti etc.) e della loro età;
- (ii) del livello di rischio dell'area in cui operano.

La Rari Nanstes S.S.D.A R.L., anche tramite il Responsabile Safeguarding, cura la formazione sul Modello per la Safeguarding attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale e la diffusione di materiale didattico.

L'ingiustificata assenza all'attività di formazione da parte dei destinatari della stessa costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello per la Safeguarding nonché nel Codice di Condotta per la Safeguarding e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.

### **Art. 9 – Sanzioni**

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- a. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- d. l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- e. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- f. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- g. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;

- a. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- b. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico fisiche della vittima).

### ***Sanzioni nei confronti dei dipendenti***

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite.

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo nei limiti di legge;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

### ***Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato***

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

### ***Sanzioni nei confronti di altri soggetti***

Nei confronti degli atleti, degli accompagnatori e dei volontari della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa: - richiamo verbale per mancanze lievi; - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1; - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni; - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno; - rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

L'integrazione di una delle condotte indicate al precedente articolo 3 costituisce altresì illecito disciplinare ai sensi del Regolamento di Giustizia federale, ferma restando l'eventuale integrazione di illeciti di altra natura.

### **Art. 10 – Segnalazione dei comportamenti lesivi**

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email: [albertogalieti@yahoo.it](mailto:albertogalieti@yahoo.it). Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve comunicare tempestivamente i fatti di cui è venuta a conoscenza alle Forze dell'Ordine.

La Società garantisce l'adozione di apposite misure che prevenano 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.

#### **Art.10.1 Modalità di gestione delle Segnalazioni**

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

##### *1) Analisi preliminare della Segnalazione*

Il Ricevente la Segnalazione deve verificare che la stessa abbia ad oggetto comportamenti lesivi dei principi di condotta espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta.

##### *2) Adozione di provvedimenti di risposta immediata*

In caso di necessità, il Ricevente la Segnalazione, in qualunque modo acquisita (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick - response), per:

- la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo;
- l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso; e
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

In ogni caso, i provvedimenti di quick - response rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e

qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

### *3) Istruttoria e accertamento della Segnalazione*

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio. Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, i Riceventi la Segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

Nello svolgimento dell'istruttoria, i Riceventi hanno la facoltà di:

- (i) sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- (ii) avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla società in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
  - il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi;
  - tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza;
  - tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
  - venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni.

### *4) Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione*

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, il Ricevente attiva il procedimento sanzionatorio.

#### *Dovere di astensione*

Il Ricevente la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo della Rari Nantes Albano S.S.D.A R.L. che provvederà a individuare la persona da incaricare.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi la stessa comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema disciplinare adottato dalla Rari Nantes S.S.D.A R.L. e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli Organi di giustizia federali.

#### *Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione*

La società archivia la documentazione relativa alla Segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

### **Art. 11 – Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte. In particolare, le categorie sensibili di dati personali possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta e contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

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

### **Art. 12 – Norme finali**

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza quadriennale ed ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche

di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIJLKAM e delle altre Federazioni sportive di riferimento, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati e nel Codice di Condotta.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Albano Laziale, 29.8.2024

Rari Nantes Albano

Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata