MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Introduzione

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall' A.S.D. Blunauta Diving Center Milazzo (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le Linee guida pubblicate dal MSP Italia. Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'A.S.D, indipendentemente 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*. L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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 deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al *Safeguarding Office* del MSP Italia raggiungibile mediante le modalità previste, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente dall'A.S.D.

- **Diritti e doveri**

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

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

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie,

della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dal MSP Italia.

❖ **Prevenzione e gestione dei rischi**

Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'abuso psicologico**: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'abuso fisico**: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- **l'abuso sessuale**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- **la negligenza**: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può

consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

- **l'incuria**: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **l'abuso di matrice religiosa**: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- **il bullismo, il cyberbullismo**: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- **i comportamenti discriminatori**: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

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

❖ **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L'A.S.D. oppure il Consiglio Direttivo nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i tesserati. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, con competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dal MSP Italia al quale l'Associazione è affiliata. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso, il Responsabile *Safeguarding* all'interno dell'Associazione è chiamato a

svolgere una funzione centrale e preminente nella predisposizione di una policy interna per la protezione dei minori, la prevenzione e il contrasto della violenza e discriminazione, tale policy dovrà contenere:

- la descrizione del ruolo e delle responsabilità del Responsabile *Safeguarding*;
- le procedure per la gestione di segnalazioni di sospetti o evidenti casi di violenza, abuso o discriminazione;
- l'indicazione di un recapito dedicato cui inviare segnalazioni, un indirizzo email ed un numero di telefono;
- le modalità di verifica periodica del rispetto delle procedure e della policy adottata.

❖ **Il Safeguarding Office e la procedura di segnalazione**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'A.S.D. ha l'obbligo di comunicare al *Safeguarding Office* del MSP Italia ogni situazione critica e di rischio al fine di consentire il monitoraggio dei casi di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati. In particolare, in caso di sospetti abusi, violenze e discriminazioni, il Responsabile Safeguarding può contattare il Safeguarding Office del MSP Italia per ricevere assistenza e supporto nel processo di gestione del caso. Tale processo prevede:

1. **Raccolta delle informazioni**: Il Responsabile Safeguarding raccoglie tutte le informazioni necessarie riguardanti il caso di sospetto abuso, violenza o discriminazione, inclusi dettagli sugli individui coinvolti, la natura dell'accusa e qualsiasi prova disponibile.
2. **Contatto con Safeguarding Office del MSP Italia**: Il Responsabile Safeguarding contatta il Safeguarding Office del MSP Italia per segnalare il caso e richiedere supporto. Safeguarding Office del MSP Italia può essere contattato attraverso un modulo di segnalazione online.
3. **Valutazione iniziale**: Il Safeguarding Office del MSP Italia valuta la segnalazione iniziale e determina se sono necessarie ulteriori informazioni o se è necessario avviare un'indagine formale. In alcuni casi, il Safeguarding Office del MSP Italia può collaborare con il Responsabile Safeguarding dell'A.S.D. per raccogliere ulteriori dettagli.
4. **Indagine formale**: Se il Safeguarding Office del MSP Italia determina che è necessario avviare un'indagine formale, viene nominato un team di investigatori esperti per condurre l'indagine. Questo team può includere professionisti con esperienza in indagini su abusi, violenze e discriminazioni.

5. **Raccolta delle prove**: Durante l'indagine, il team di investigatori raccoglie prove pertinenti, intervista testimoni e valuta la credibilità delle accuse. Le prove possono includere testimonianze, documenti, registrazioni video o audio e altre forme di evidenza.

6. **Valutazione delle prove**: Una volta raccolte tutte le prove, il team di investigatori valuta le informazioni e determina se ci sono sufficienti prove per supportare le accuse di abuso, violenza o discriminazione.

7. **Raccomandazioni e azioni**: Se le prove supportano le accuse, il Safeguarding Office del MSP Italia formula raccomandazioni per le azioni da intraprendere. Queste azioni possono includere sanzioni disciplinari, formazione obbligatoria, modifiche alle politiche o altre misure correttive.

8. **Relazione finale**: Al termine dell'indagine, viene redatta una relazione finale che riassume i risultati dell'indagine, le prove raccolte e le raccomandazioni per le azioni future. La relazione viene condivisa con il Safeguarding Officer e le autorità appropriate.

9. **Monitoraggio e follow-up**: Dopo che le azioni raccomandate sono state implementate, il Safeguarding Office del MSP Italia può continuare a monitorare la situazione, in collaborazione con il Responsabile Safeguarding dell'A.S.D, per garantire che le misure correttive siano efficaci e che non si verifichino ulteriori casi di abuso, violenza o discriminazione.

10. **Assistenza e supporto alle vittime**: Durante tutto il processo, è fondamentale fornire assistenza e supporto alle vittime di abusi, violenze e discriminazioni. Il Safeguarding Office del MSP Italia collabora con il Responsabile Safeguarding e altre risorse per garantire che le vittime ricevano il sostegno emotivo, psicologico e legale necessario per affrontare la situazione.

11. **Comunicazione e trasparenza**: Il Safeguarding Office del MSP Italia promuove la comunicazione trasparente con tutte le parti coinvolte, inclusi i tesserati, le famiglie e le autorità, per garantire che il processo sia gestito in modo equo e trasparente.

12. **Revisione delle politiche**: Basandosi sui risultati delle indagini e sulle lezioni apprese, il Responsabile Safeguarding, anche in collaborazione con il Safeguarding Office del MSP Italia, può raccomandare revisioni delle politiche e delle procedure per migliorare ulteriormente la prevenzione e la gestione dei casi di abuso, violenza e discriminazione.

L' A.S.D. si impegna a mantenere una stretta collaborazione con il Safeguarding Office del MSP Italia per le Politiche di Safeguarding per garantire un ambiente sicuro e protetto per tutti i tesserati e per affrontare in modo efficace e tempestivo qualsiasi caso di abuso, violenza o discriminazione.

❖ **Regolamentazione delle Attività Sportive dell'Associazione**

Nello svolgimento delle attività sportive dell'Associazione, è fondamentale regolamentare alcune situazioni per garantire la sicurezza, l'organizzazione e il rispetto delle normative vigenti. Di seguito sono riportate le principali aree da regolamentare:

- L'accesso ai locali e agli spazi gestiti o utilizzati dall'Associazione deve essere sempre garantito durante gli allenamenti e le sessioni di prova dei tesserati e delle tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete, o ai loro delegati. Nelle strutture gestite o utilizzate dall'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie per prevenire qualsiasi situazione di rischio.
- Durante le sessioni di allenamento o di prova, l'accesso agli spogliatoi è riservato esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'A.S.D. Blunauta Diving Center Milazzo.
- L'accesso agli spogliatoi durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito a utenti esterni, genitori o accompagnatori, salvo autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente. Tale accesso è permesso esclusivamente per l'assistenza ai tesserati e alle tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motorie o intellettive/relazionali.
- In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, durante una manifestazione sportiva, al medico di gara. In loro assenza, può accedere un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per eseguire le procedure strettamente necessarie al primo soccorso della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).
- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, separate da quelle assegnate a tecnici, dirigenti o altri accompagnatori, eccetto nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante qualsiasi tipo di trasferta, gli accompagnatori hanno il dovere di vigilare sugli atleti, in particolare se minorenni, adottando tutte le misure necessarie per garantire la loro integrità fisica e morale e prevenire qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

❖ **Principio Fondamentale dell'Inclusività**

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

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale. Questi atleti saranno integrati nei gruppi di coetanei tesserati per l'Associazione, anche se tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche.

L' A.S.D. si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la loro partecipazione alle attività dell'associazione tramite sconti sulle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

- **Sanzioni**

Il sistema sanzionatorio deve essere comunicato a tutti i destinatari del Modello utilizzando i mezzi più appropriati scelti dall'Associazione.

Le sanzioni variano in base alla natura del rapporto giuridico tra chi commette la violazione e l'Associazione, nonché alla gravità della violazione stessa e al ruolo e responsabilità della persona coinvolta.

Si terrà conto del livello di imprudenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, della recidiva, del tipo di attività svolta e della posizione funzionale dell'interessato, della gravità del pericolo creato, dell'entità del danno causato, delle circostanze aggravanti o attenuanti, della condivisione di responsabilità con altri soggetti coinvolti nell'infrazione e di tutte le altre particolari circostanze del fatto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili includono:

- Mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione correlata (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie e discriminazioni).
- Violazione intenzionale delle misure indicate nel Modello e della documentazione correlata, compromettendo il rapporto di fiducia con l'Associazione.
- Violazione delle misure a tutela del segnalante.
- Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.
- Violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione.
- Violazione delle disposizioni riguardanti l'informazione, la formazione e la diffusione del Modello.
- Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.
- Mancata applicazione del sistema disciplinare.

Le sanzioni variano a seconda del tipo di soggetto coinvolto: volontari e collaboratori retribuiti sono soggetti a procedure disciplinari distinte, così diversificate:

- Se i collaboratori retribuiti violano le disposizioni del presente modello, incluso il non rispetto degli obblighi di informazione verso l'Associazione e la documentazione ad esso collegata (come il Codice di condotta per la tutela dei minori e la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazione), commettono illeciti disciplinari. Per tali violazioni, possono essere applicate le seguenti sanzioni, proporzionate alla gravità del caso:
    1. **Richiamo verbale**: per mancanze di lieve entità, come violazioni per negligenza delle procedure aziendali o del Codice di condotta, se la violazione non ha rilevanza esterna.
    2. **Ammonizione scritta**: in caso di recidiva durante il biennio nelle violazioni che meritano il richiamo verbale, o per violazioni delle procedure aziendali o del Codice di condotta con rilevanza esterna, se la violazione è per negligenza.
    3. **Risoluzione del contratto**: se il collaboratore elude intenzionalmente le prescrizioni del modello, compiendo azioni chiaramente mirate a commettere reati elencati nel codice penale o violando i divieti normativi, o se è stato condannato definitivamente per tali reati. Questa sanzione si applica anche se il collaboratore falsifica, distrugge o altera documenti aziendali, o impedisce il controllo e l'accesso alle informazioni necessarie per la trasparenza."
- Invece per i volontari dell'Associazione possono essere applicate le seguenti sanzioni, in base alla natura e gravità della violazione:

    1. **Richiamo verbale:** per mancanze di lieve entità.
    2. **Ammonizione scritta:** in caso di recidiva nelle violazioni che meritano il richiamo verbale.
    3. **Rescissione del rapporto di volontariato:** e, se il volontario è anche socio dell'Associazione, radiazione dal quadro associativo. Per ulteriori dettagli, si fa riferimento al punto 3 della sezione "Sanzioni per i collaboratori retribuiti"."

❖ **Processo di aggiornamento e verifica**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è soggetto a revisione periodica e aggiornamento in base alle necessità e alle evoluzioni normative e regolamentari. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in collaborazione con il Consiglio Direttivo, è incaricato di monitorare l'efficacia del modello e di proporre eventuali modifiche o integrazioni. La verifica del rispetto del modello e delle procedure adottate sarà effettuata almeno annualmente attraverso audit interni e, se necessario, con il supporto del Safeguarding Officer del MSP Italia. Eventuali irregolarità o violazioni saranno gestite in conformità con le disposizioni previste dal presente modello e dalle normative vigenti. Il presente modello è

approvato dal Consiglio Direttivo dell'A.S.D. e viene comunicato a tutti i tesserati, tecnici, dirigenti e altri soggetti coinvolti nelle attività dell'Associazione. La diffusione del modello avviene attraverso la pubblicazione sul sito web dell'Associazione, l'affissione presso la sede sociale e la distribuzione di copie cartacee o digitali ai tesserati.