**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL’ATTIVITÀ SPORTIVA**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva è redatto dalla SSD BEES BASKETBALL PROJECT (di seguito, l’Associazione), come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nel rispetto delle linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro nonché dei canoni elaborati dal CONI (ai sensi dell’art. 2 comma 4 Statuto del CONI), in seno alla prima riunione dell’Osservatorio permanente per le politiche di Safeguarding, tenutasi nella giornata di mercoledì 23 agosto 2023, rubricati “I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione” e contenenti 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.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività della SSD BEES BASKETBALL PROJECT, 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 CONI e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FIP.

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, psicologica 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 Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Sportiva cui l’Associazione/Società Sportiva è affiliata.

il Modello Organizzativo e di Controllo ed il Codice di Condotta sia applicano – salvo le parti in palese contrasto con eventuali linee guida emanate dagli Enti Sportivi successivamente citati – anche alle attività ed alle figure in seguito citate che operano nell’ambito delle attività EISI.

**1) 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 della Federazione Italiana cui aderisce l’Associazione/Società Sportiva.

Tutti gli aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell’ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti, i tesserati, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria e delle altre Associazioni/Società Sportive.

**2) 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, l’aggressione verbale, la minaccia, 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, tentata o minacciata (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 (anche 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 ivi comprese quelle antidoping;

• 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: a 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 o all'ordine pubblico;

• 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 o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, 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 socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale o politico.

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.

**3) Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L’Associazione 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione/EPS alla quale l’Associazione è affiliata.

Qualora il Responsabile non possa essere individuato in soggetti esterni alla struttura associativa/sociale, l’incarico dovrà essere affidato a figura apicale dell’organigramma societario/associativo.

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.

La nomina del Responsabile dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori nonché pubblicata sulla homepage della Associazione/Società Sportiva e tempestivamente comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all’interno delle società/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l’adozione e l’aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a sensibilizzazione i membri dell'associazione sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding ha l’obbligo di definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile Safeguarding garantisce 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.

Il Consiglio direttivo deve sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all’incarico ricevuto.

**4) Le politiche di prevenzione**

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell’attività sportiva vengono adottate le seguenti policy:

*Verifica casellario giudiziario e carichi pendenti*

Allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile di cui al punto precedente il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) entro 30 gg. dall’adozione del presente modello; qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 15 gg., sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente alla adozione del presente modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestata, allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori dovranno presentare le suddette certificazioni al Responsabile dell’Associazione; la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l’avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all’interno della struttura sportiva della Associazione/Società Sportiva per periodi superiori a 30 giorni.

*Uso degli spazi dell’Associazione/Società sportiva*

Presso le strutture in gestione o in uso all’Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, devo essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Deve essere sempre garantito l’accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all’Associazione 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, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova o di competizione non è consentito l’accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale temporanea assistenza a tesserati e tesserate minorenni o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un’altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

*Allenamenti*

È fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l’allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell’atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.

*Trasferte*

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l’atleta e l’accompagnatore.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l’integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Per l’adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l’affiancamento all’allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l’obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

**5) Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell’Associazione 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 Europeo679/2016 (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, all’adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l’origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l’appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all’orientamento sessuale della persona) 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.

L’Associazione/Società Sportiva, previo specifico consenso scritto raccolto all’atto dell’iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall’Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l’inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, databreach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all’interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all’autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

In caso di segnalazione ai sensi dell’art. 7, I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione.

L’ASD/SSD garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante di violazioni del Codice di Condotta e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

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

**6) Inclusività**

L’Associazione/Società 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/Società 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, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l’Associazione/Società loro coetanei.

L’Associazione/Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o famigliare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell’associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

**7) Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

*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 e-mail [beespesaro@pec.it](mailto:beespesaro@pec.it) . Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

Il suindicato indirizzo e-mail deve essere portato a conoscenza di tutti i tesserati e quindi pubblicato sul sito istituzionale dell’associazione, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo ben visibile presso la segreteria dell’Associazione, indicato nel modulo di adesione all’Associazione una cui copia viene rilasciata al tesserato aderente.

Nel caso di una 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 la sicurezza di tale minore.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie–Safeguarding Office all’indirizzo e-mail dedicato.

In caso di gravi comportamenti lesivi l’Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell’ordine.

L’Associazione deve garantire l’adozione di apposite misure che prevengano 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.

**8) Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

• mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);

• violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l’autore e l’Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

• violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

• effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;

• violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Associazione/Società;

• violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;

• atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

• mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l’autore della violazione e l’Associazione/Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell’autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell’intenzionalità del comportamento relativo all’azione/omissione, tenuto altresì conto dell’eventuale recidiva, nonché dell’attività lavorativa svolta dall’interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l’infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall’Associazione/Società.

*Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti*

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, 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;

• multa in misura non eccedente l’importo di 5 ore di retribuzione;

• sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;

• risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell’Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell’ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l’importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l’ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l’efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) l’inosservanza dell’obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l’effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minore per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall’Associazione volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell’ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l’importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l’alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

*Sanzioni nei confronti dei volontari*

Nei confronti dei volontari dell’Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

• richiamo verbale per mancanze lievi;

• ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto1 della precedente sezione “Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti”;

• allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni;

• 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 dell’Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione “Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti”.

*Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo*

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell’allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

**9) Obblighi formativi, informativi e altre misure**

L’Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla home page del sito istituzionale.

Al momento dell’adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l’Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L’Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L’Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all’Ufficio della Procura federale ove competente. L’Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L’Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di, o l’accesso a, materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L’Associazione deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

L’Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Con cadenza annuale l’Associazione/Società Sportiva predispone, anche a mezzo di convenzioni e accordi con EPS o Federazione cui è affiliata, specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate; la partecipazione ai programmi di formazione da parte di tesserati o dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati.

**ALLEGATO A- CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE**

1. Premessa

Il presente Codice di condotta è rivolto agli atleti, ai tesserati, agli allenatori, ai dirigenti, ai collaboratori che a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività presso la SSD BEES BASKETBALL PROJECT.

I soggetti sopra indicati hanno l’obbligo di attenersi alle prescrizioni contenute nel Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

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 è parte integrante del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive di cui costituisce un imprescindibile allegato.

Il Codice di condotta 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 CONI, e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FIP.

Il presente Codice di Condotta è pubblicato sul sito internet dell’ASD/SSD e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FIGC, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati.

2. Finalità

Il presente Codice di condotta è finalizzato:

a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;

b) all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;

c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l’uguaglianza, l’equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;

e) alla valorizzazione delle diversità;

f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;

g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell’atleta;

h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all’attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;

i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

j) alla rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell’atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;

k) alla rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell’atleta alle attività, 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.

3. Doveri e obblighi dei tesserati

I tesserati sono obbligati a:

a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all’ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;

b) astenersi dall’utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;

c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;

d) impegnarsi nell’educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;

e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell’attività sportiva;

a) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;

b) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l’utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;

c) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;

d) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);

e) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni tutte le situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

4. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

I dirigenti sportivi e i tecnici sono obbligati a:

a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;

c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;

d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;

e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;

f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;

g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;

j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile federale delle politiche di safeguarding;

k) impiegare le necessarie competenze professionali nell’eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;

n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;

p) astenersi dall’utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

q) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni le situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

5. Diritti, doveri o obblighi degli atleti

Gli atleti sono obbligati a:

a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;

k) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

6. Tutele e sanzioni disciplinari

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e controllo adottato dall’ASD/SSD.

Nel caso in cui dovessero essere accertate condotte violative del Codice di condotta si applicherebbero le sanzioni previste dall’art. 8 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive.

Laddove ne sussistono i presupposti verrà tempestivamente informato l’Ufficio della Procura Federale.

Inoltre, per qualsiasi violazione del presente Codice Etico da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà del Procuratore federale e della stessa Federazione di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

7. Selezione degli operatori

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell’attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono produrre l’intera documentazione richiesta dalla ASD/SSD prima di poter instaurare con la stessa un rapporto di lavoro o di collaborazione. Il rifiuto di produrre le certificazioni richieste impedisce la nascita del rapporto stesso.

L’ASD/SSD acquisisce il certificato del casellario giudiziario prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con coloro che sono coinvolti nell’attività sportiva a qualunque titolo.

La ASD/SSD ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l’esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.

È causa ostativa alla conclusione oppure alla prosecuzione del rapporto di lavoro aver ricevuto una condanna penale.

8. Formazione

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell’attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono partecipare ai corsi di formazione previsti dall’art. 9 del Modello organizzativo e controllo dell’attività sportiva.

9. Conflitto di interesse e incompatibilità

Allo scopo di evitare conflitti di interesse è vietato il cumulo di più funzioni in capo al medesimo soggetto. Sono sempre incompatibili le seguenti funzioni:

a) Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FIP;

b) Allenatori, tecnici e tutti coloro che hanno rapporti continuativi con gli atleti;

c) Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni.

I destinatari del presente Codice etico sono tenuti a prevenire situazioni, anche solo apparenti, di conflitto con l’interesse sportivo, in cui possano essere coinvolti interessi personali o di persone ad essi collegate.

Nel caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e di opportunità, parimenti in ogni altro caso in cui il compimento di un’azione o di un comportamento possa compromettere il rispetto del principio di imparzialità ed indipendenza, è necessario astenersi.

Pertanto, i destinatari del presente Codice Etico devono:

a) rivelare tempestivamente un interesse personale in qualsiasi situazione che possa ragionevolmente essere considerata coinvolta in un conflitto di interesse;

b) astenersi dal prendere o influenzare decisioni che comportino un guadagno personale o familiare o una vasta popolarità;

c) astenersi dal fornire favori ingiustificati a terze parti o associati o tesserati.

Sono fatte salve specifiche discipline di incompatibilità e gestione del conflitto di interessi eventualmente previste per Giudici, Tecnici e Ufficiali di gara secondo le singole Policy adottate per ciascuna disciplina cui si fa espresso rinvio.

10. Riservatezza e trattamento dei dati personali

L’ASD/SSD garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante di violazioni del Codice di Condotta e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione così come previsto dall’art. 5 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive.