

DNA Divertiamoci negli Abissi A.S.D.
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Il giorno 31 del mese di agosto, anno 2024, su convocazione del Presidente protempore, si sono riuniti presso la sede sociale di via Ospedale n. 6/1 in 46042 Castel Goffredo (Mn) i componenti il consiglio direttivo dell'associazione DNA Divertiamoci negli Abissi A.s.d..

All'appello risultano presenti:

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1) BONAZZOLI Giancarlo | Presidente |
| 2) CASTELLINI Vanna | Vice-Presidente |
| 3) BONAZZOLI William | Segretario |
| 4) BONAZZOLI Michael Stiven | Consigliere |

Non risultano membri assenti.

Alle ore 11.30, il Presidente fa constatare ai presenti la regolare costituzione del Consiglio e, assumendo la presidenza dell'adunanza, nomina segretario il/la Sig./a CASTELLINI Vanna, con incarico di procedere all'annotazione di quanto deliberato. Il Presidente procede poi nella lettura degli oggetti di discussione all'ordine del giorno che risultano essere:

1. **Approvazione 'Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva' (in breve: MOCAS) dell'associazione;**
2. **Approvazione 'Codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione' (in breve: CODICE) dell'associazione.**

Il Presidente apre la riunione rappresentando la necessità di mettere in atto quanto previsto dalle Linee Guida della Federazione CSEN cui l'associazione è affiliata, in tema di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché di tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11.04.2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, condizioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ai sensi del D.Lgs. n. 36/2021 (art. 33) e del D.Lgs. n. 39/2021 (art. 16).

In riferimento al 1 punto viene presentato il **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (in sigla MOCAS)**, da approvare entro il 31 agosto 2024, predisposto per l'associazione sulla base delle predette linee guida, al fine di definire i protocolli, le

politiche e le procedure per prevenire e rispondere agli abusi e alle violazioni della normativa e dei Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente CONI, in osservanza di quanto disposto dalla Giunta Nazionale CONI che ha istituito detto organismo per le politiche di "Safeguarding".

Il Modello si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività dell'associazione, indipendente dal ruolo svolto; ha validità quadriennale dalla data di approvazione, e deve essere aggiornato ogni qualvolta risulti necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, incluse le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente CONI per le Politiche di "Safeguarding".

L'obiettivo del MOCAS 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 di età, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il MOCAS deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicata l'adozione al Responsabile "Safeguarding" della Federazione/Ente.

Il Presidente, rilevata l'assenza di interventi e ulteriori osservazioni dei consiglieri presenti, procede con la votazione circa l'approvazione formale del MOCAS (**ALLEGATO A**).

Il Consiglio Direttivo approva



AD UNANIMITA'



A MAGGIORANZA

(voti contrari dei Consiglieri _____)

Di conseguenza, il Presidente dichiara approvato **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (in sigla MOCAS)**, che viene allegato alla presente deliberazione quale ALLEGATO A).

* * *

Con riferimento al punto 2 dell'ordine del giorno, il Presidente presenta il **Codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (in seguito: Codice)**, predisposto sulla base delle linee guida, nonché indicazioni/modelli della Federazione CSEN.

Dopo la lettura del Codice, che viene ritenuto dal Presidente completo, chiaro e conforme agli obiettivi e ai valori dell'associazione sportiva, il Presidente chiede ai presenti di avanzare eventuali osservazioni o domande.

Il Presidente, rilevata l'assenza di interventi e ulteriori osservazioni dei consiglieri presenti, procede con la votazione circa l'approvazione formale del Codice (ALLEGATO B).

Il Consiglio Direttivo approva

☒ **AD UNANIMITA'**

☐ **A MAGGIORANZA**

(voti contrari dei Consiglieri _____)

Di conseguenza, il Presidente dichiara approvato il **Codice di condotta dell'Associazione, per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione**, che viene allegato alla presente deliberazione quale ALLEGATO B).

* * *

Alle ore 12.30, non essendovi altro tema di discussione, il Presidente dichiara chiusa la riunione di Consiglio Direttivo, congedando i presenti.

Il Presidente

BONAZZOLI Giancarlo



Il Segretario

CASTELLINI Vanna



DNA Divertiamoci negli Abissi A.S.D.
DELIBERA DI CONSIGLIO DIRETTIVO DEL 31 AGOSTO 2024

Oggetto: **Approvazione e adozione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale**

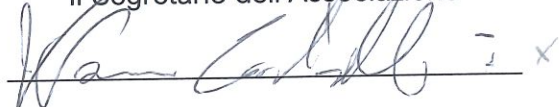
IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTO	lo Statuto dell'Associazione;
VISTA	la normativa vigente e in particolare i D.Lgs. nn. 36 e 39 del 28 febbraio 2021;
VISTA	la delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI;
VISTI	i Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di <i>Safeguarding</i> , nonché le ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia;
VISTO	il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento <i>Safeguarding</i>) della Federazione CSEN;
VISTE LETTE	le Linee Guida emanate dalla Federazione CSEN; le risultanze del verbale della riunione di Consiglio Direttivo del 31/08/2024 con cui l'organo di governo di questa Associazione ha approvato ed adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
VISTA	la ricognizione degli specifici rischi effettuata;

COMUNICA

di **aver approvato ed adottato** con Verbale di delibera del Consiglio Direttivo del 31 agosto 2024, il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (ALLEGATO A) e il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (ALLEGATO B) dell'Associazione Sportiva Dilettantistica.

Il Segretario dell'Associazione



Il Presidente dell'Associazione



Si tramette al Safeguarding Office della FSN/DSA/EPS per gli adempimenti di competenza.

DNA Divertiamoci negli Abissi A.S.D.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (in seguito Modello o MOCAS) è redatto dall'associazione/società sportiva dilettantistica in intestazione (in seguito ASD), come previsto dal comma 2, dell'articolo 16, del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e riferendosi alle linee guida pubblicate dalla Federazione CSEN cui l'ASD aderisce.

Il Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Il Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qualvolta risulti necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente CONI per le Politiche di "safeguarding" istituito con delibera della Giunta Nazionale CONI n. 255 del 25 luglio 2023.

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, dopo l'adozione con delibera/determinazione dell'organo amministrativo della ASD, deve essere pubblicato sulla homepage del sito della ASD, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al Safeguarding Office dell'ente affiliante di riferimento Federazione CSEN, unitamente al nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD.

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

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, gli associati e tutti i 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 dalla Federazione CSEN.

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/la tesserato/a, 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/a tesserato/a a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti/e ammalati/e, infortunati/e 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/a tesserato/a a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il/la tesserato/a in condizioni e contesti non appropriati;
- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato/a, 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/la tesserato/a;

- 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;
- 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/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato/a. 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 socioeconomico, 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 (RESPONSABILE SAFEGUARDING)

L'ASD nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sugli associati/tesserati 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 con esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione CSEN.

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 della ASD 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 sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

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.

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.

Gli organi amministrativi della ASD potranno 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.

USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE/SOCIETA' SPORTIVA

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'ASD, 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.

Presso le strutture in gestione o in uso devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'ASD.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a soggetti sotto gli 8 anni di età 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 offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

TRASFERTE

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

i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli/sulle atleti/e accompagnati/e, 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.

INCLUSIVITÀ

L'ASD 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, intellettuale, relazionale o sportiva.

L'ASD 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 intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'ASD loro coetanei.

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

CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

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 data segnalazione al Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo e-mail dedicato.

La password di accesso a tale indirizzo e-mail sarà in possesso esclusivamente del Responsabile. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione anche al/agli Safeguarding Office della Federazione CSEN cui l'ASD è affiliata all'indirizzo e-mail reso noto dall'ente affiliante.

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

L'ASD 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.

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/o 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/o 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'ASD, 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 rivelino infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della ASD;
- 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'ASD, 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 dalla ASD.

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 della ASD, 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;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore associato 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 risoluzione del contratto 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 agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbia violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero sia stato condannato in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 della ASD, 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;
- 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".

OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

L'ASD è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile safeguarding) presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale (ove abbia sito internet).

Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'ASD deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti gli associati e a tutti i tesserati, nonché collaboratori e volontari.

L'ASD deve informare ogni associato e/o tesserato, o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire i moduli per formulare la segnalazione.

L'ASD deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarding Office) della Federazione CSEN.

L'ASD 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'ASD 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'ASD 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'ASD 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 dalla Federazione CSEN.

Modello adottato con delibera/determina del giorno 31/08/2024

DNA Divertiamoci negli Abissi A.S.D.

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

I destinatari del presente Codice di condotta sono gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica, i lavoratori ed i volontari.

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani allievi e tesserati nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva.

A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli allievi tesserati all'Associazione sportiva dilettantistica (in seguito: ASD).

Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con allievi e tesserati minorenni, sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione. Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata al Responsabile Safeguarding nominato dall'ASD e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva.

Le misure e le sanzioni attuate potranno andare dall'ammonizione verbale fino alla cessazione della collaborazione.

L'ASD si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i tesserati, inclusi i minori e gli adulti vulnerabili.

Il seguente codice di condotta stabilisce le aspettative e le responsabilità per tutti coloro che sono coinvolti nelle attività della ASD.

1. Nessuno escluso:

- Rispettiamo la dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività della ASD, senza discriminazioni di alcun genere.
- Trattiamo tutti con cortesia, gentilezza e rispetto, evitando linguaggio offensivo, comportamenti intimidatori o abusivi.
- Creiamo attività tese a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.

2. Sensibilizzazione, Sicurezza e Benessere:

- Garantiamo a tutti i soggetti che operano nella ASD di avere ben chiari i concetti di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Mettiamo al primo posto la sicurezza e il benessere di tutti i tesserati, specie se minori, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi forma di danno.
- Rispettiamo i diritti e le opinioni degli altri, fornendo un ambiente in cui ci si senta liberi di esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti inappropriati.

3. Comportamenti non verbali:

- Chiediamo a tutti i lavoratori sportivi e volontari della ASD di tenere comportamenti professionali ed appropriati ed inoltre, in tutte le interazioni con i tesserati, di evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato.

- Garantiamo che tutti i comportamenti inappropriati siano tempestivamente interrotti e che si propenda immediatamente verso comportamenti trasparenti e rispettosi.

4. Informazioni, Comunicazioni e Privacy:

- Informiamo tutti i tesserati circa i contatti del Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD, nonché circa l'indirizzo mail del Safeguarding Office istituito a livello nazionale dalla federazione/ente affiliante CSEN.

- Comunichiamo in modo chiaro, aperto e rispettoso con i partecipanti, genitori, colleghi ed in generale con tutti i tesserati della ASD fornendo, altresì, copia del codice di condotta, nonché modulo di segnalazione.

- Rispettiamo la privacy dei tesserati coinvolti e garantiamo la riservatezza delle informazioni personali o sensibili acquisite.

5. Formazione:

- Partecipiamo a programmi di formazione e sensibilizzazione sulla tutela safeguarding per acquisire competenze e conoscenze necessarie per prevenire e rispondere agli abusi.

- Riconosciamo il nostro ruolo e la nostra responsabilità nel proteggere i tesserati e segnalare qualsiasi preoccupazione o sospetto di abuso al Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD.

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico, lavoratore o volontario, si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;

- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i tesserati al di sopra ogni altra cosa;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i tesserati;
- non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prove;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con tesserati di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei tesserati, in particolare degli allievi minorenni;
- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni tesserato;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori dei tesserati minorenni al fine di fare squadra per la crescita e la loro tutela;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscano obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato,

piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);

- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore;
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;
- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere dei tesserati rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- consultare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD in caso di dubbi sulla partecipazione dei tesserati in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ed in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale.