



***MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA'
SPORTIVA AI SENSI DEL D.LGS. 28 FEBBRAIO 2021, N. 39***

Indice

Articolo 1 - Introduzione	3
Articolo 2 – Riferimenti normativi	3
Articolo 3 – Destinatari del Codice di Condotta	4
Articolo 4 – Diritti e doveri dei Destinatari del Modello di Safeguarding	4
Articolo 5 – Prevenzioni e gestione dei rischi	4
5.1 – Comportamenti lesivi.....	4
5.2 – Responsabili contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarding Officer)	6
Articolo 6 – Attuazione del Modello di Safeguarding.....	7
Articolo 7 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori	8
Articolo 8 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori	9
Articolo 9 – Informazione e formazione	10

Articolo 1 - Introduzione

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito anche "Modello di Safeguarding") è redatto dalla Società SCI CLUB CROCEDOMINI Società Sportiva Dilettantistica (di seguito "Società"), come previsto dal D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39 (art. 16 comma 2), facendo riferimento al "Regolamento Safeguarding Policy per la tutela dei tesserati" (di seguito "Regolamento") pubblicato l'8 agosto 2023 dalla Federazione Italiana Sport Invernali (FISI) nonché ai "Principi fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abusi, violenza e discriminazione" pubblicati dalla Giunta Nazionale del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) mediante la delibera del 25 luglio 2023, n. 255.

Il Modello di Safeguarding si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività delle Società, 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 ed integrazioni apportate ai principi fondamentali emanati dal CONI, alle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al regolamento della FISI.

L'obiettivo del Modello di Safeguarding è quello di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo che assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti e che garantiscano l'uguaglianza e l'equità di tutti i tesserati, in particolare dei minori.

Articolo 2 – Riferimenti normativi

Nella redazione del Modello di Safeguarding, la Società fa tenuto in considerazione quanto previsto nei seguenti riferimenti normativi, nonché nelle linee guida federali/societarie:

- D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 recante "Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo" (art. 33 "Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori")
- D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39/2021 recante "Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazioni di adempimenti relativi agli organismi sportivi" (art. 16 "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport")
- Delibera del 25 luglio 2023, n. 255 della Giunta Nazionale del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI)
- Delibera d'urgenza 8 agosto 2023, n. 77 del Presidente della Federazione Italiana Sport Invernali (FISI) – "Regolamento Safeguarding Policy per la tutela dei tesserati"

Articolo 3 – Destinatari del Codice di Condotta

Il rispetto dei contenuti del Modello di Safeguarding è richiesto ai componenti del Consiglio di amministrazione, ai tesserati (inclusi gli atleti), ai tecnici, ai dirigenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica ed in genere a tutte le persone che svolgono attività in favore della Società.

Articolo 4 – Diritti e doveri dei Destinatari del Modello di Safeguarding

A tutti i tesserati sono riconosciuti i seguenti diritti fondamentali:

- Trattamento dignitoso e rispettoso di ogni rapporto, contesto e situazione in ambito societario;
- Tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere ed ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione pubblica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazione o sportiva;
- Salute e benessere psico-fisico come prevalenti rispetto ad ogni risultato sportivo. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati.

I destinatari sono tenuti a conoscere il Modello di Safeguarding, 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” (di seguito Codice di Condotta) ed il “Regolamento Safeguarding Policy per la tutela dei tesserati” emanato dalla FISL.

Articolo 5 – Prevenzioni e gestione dei rischi

5.1 – Comportamenti lesivi

Ai fini del presente Modello di Safeguarding, costituiscono comportamenti lesivi quelli di seguito elencati:

- **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;
- **abuso fisico**: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (tra cui 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 di doping;

- **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;
- **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;
- **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 di Safeguarding, 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;
- **incuria**: mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **abuso di matrice religiosa**: impedimento, condizionamento o 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;
- **bullismo e 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);
- **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 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.

5.2 – Responsabili contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarding Officer)

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33 comma 6 del D.Lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito anche "Safeguarding Officer").

Non esistono disposizioni che vietino espressamente di nominare il Safeguarding Officer tra i soggetti che già operano all'interno della Società come, ad esempio, un tecnico oppure un dirigente, ma si sconsiglia di affidare tale incarico al Presidente anche per ragioni di potenziale conflitto di interessi.

Prima della nomina del Safeguarding Officer da parte del Consiglio di amministrazione deve essere acquisito il certificato del casellario giudiziale del soggetto candidato a ricoprire tale ruolo. Non può essere, infatti, designato come Safeguarding Officer chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso il Safeguarding Officer non deve aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato, per i seguenti reati: art. 600-bis c.p. (Prostituzione minorile), art. 600-ter (Pornografia minorile), art. 600-quater c.p. (Detenzione o accesso a materiale pornografico), art. 600-quater 1 c.p. (Pornografia virtuale), art. 600-quinquies c.p. (Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), art. 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), art. 604-ter c.p. (Circostanza aggravante), art. 609-bis c.p. (Violenza sessuale), art. 609-ter c.p. (Circostanze aggravanti), art. 509-quater c.p. (Atti sessuali con minorenne), art. 609-quinquies c.p. (Corruzione di minore), art. 609-octies c.p. (Violenza sessuale di gruppo), art. 609-undecies c.p. (Adescamento di minori), oltre a non avere riportato dell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definite complessivamente superiori ad un anno da parte delle Federazioni Sportive Nazionali (FSN), delle Discipline Sportive Associate (DSA), dagli Enti di Promozione Sportiva (EPS), dal CONI o da organismi sportivi internazionali riconosciuti.

Il Safeguarding Officer dura in carica quattro anni e può essere riconfermato, tranne che per la prima istituzione la cui durata sarà di due anni.

La nomina del Safeguarding Officer è pubblicata sulla homepage del sito della Società, è affissa nelle bacheche della medesima e comunicata alla FISJ secondo le modalità da essa definite.

Il Safeguarding Officer è tenuto a:

- promuovere la corretta applicazione del Modello di Safeguarding per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, nonché l'osservanza del Codice di Condotta adottato dalla Società;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società, fenomeni di violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile ed opportuna;
- formulare al Consigli di amministrazione della Società le proposte di aggiornamento del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta al fine di garantirne una piena attuazione, tenendo anche in considerazione l'evoluzione della normativa di riferimento;
- esaminare le segnalazioni di comportamenti lesivi ricevute attraverso i canali istituiti dalla Società, svolgendo le opportune azioni ispettive al fine di valutarne la fondatezza.

Il Safeguarding Officer deve essere opportunamente formato e deve partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana Sport Invernali (FISI) alla quale la Società è affiliata.

Il Safeguarding Officer è tenuto a sensibilizzare i tesserati della Società sulle questioni di safeguarding ed a collaborare con le autorità competenti in caso di necessità.

La nomina del Safeguarding Officer può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dal Consiglio di amministrazione che provvederà a sostituirlo mediante una nuova nomina. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia alla FISI.

Articolo 6 – Attuazione del Modello di Safeguarding

Al fine di garantire un'effettiva attuazione del Modello di Safeguarding, la Società stabilisce adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio nonché più in generale degli adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l'altro:

- l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni altra attività anche collegata e connessa organizzata dalla Società;

- la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni di prova (soprattutto ai tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- l'adozione di adeguati protocollo al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari riscontrino i segni e gli indicatori di lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della normativa vigente, le procedure di cui al comma successivo, informando il Safeguarding Officer;
- l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento previsti dalla FISJ in materia di safeguarding;
- l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla Società;
- l'adozione di apposite procedure di selezione degli operatori sportivi che descrivano le verifiche minime da effettuare prima del conferimento dell'incarico al fine di accertarne l'idoneità ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contrasto con i tesserati;
- l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
 - ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
 - viaggi, trasferte e pernotti;
 - trattamenti e prestazioni sanitarie (fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
 - manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

È affidato al Safeguarding Officer il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto dei protocolli e degli strumenti sopra elencati.

Articolo 7 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Qualsiasi azione che rientri tra i comportamenti lesivi perpetrata da parte di tesserati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, o che sia contraria ai contenuti del

Modello di Safeguarding, oltre che del Codice di Condotta, deve essere tempestivamente segnalata, anche in forma anonima, al Safeguarding Officer tramite uno dei seguenti canali:

- posta elettronica: safeguarding@sciclubcrocedomini.it
- corrispondenza ordinaria: Piazza Liberazione 1, 25040 Bienno (BS)

Il Safeguarding Officer promuove gli accertamenti preliminari e, sulla base degli esiti delle indagini effettuate, valuta l'attivazione delle adeguate misure volte alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi al fine di ripristinare un ambiente ispirato a principi di rispetto e dignità della persona.

Ogni condotta riportante di fatto una situazione di ritorsione nei confronti del segnalante, si configura come condotta indebita e scorretta e, come tale, comporterà l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio, secondo la disciplina vigente in materia.

Qualora la denuncia si dimostri infondata, il Safeguarding Officer opererà in modo da garantire il rispetto del buon nome dell'accusato riservandosi di adottare le iniziative opportune, di natura sanzionatoria, nei confronti del segnalante al fine di rimuovere le cause che hanno portato alla denuncia rivelatasi priva di fondamento.

La Società garantisce la riservatezza del segnalante qualora espressamente richiesto, tutelandolo da qualsiasi forma di ritorsione qualora, in buona fede, abbia:

- 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 in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- Intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

La tutela di cui sopra non è garantita nei casi in cui sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti mediante la segnalazione stessa.

Articolo 8 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

In termini generali la previsione di sanzioni aventi la funzione di “meccanismi di deterrenza”, debitamente commisurate alla gravità della condotta perpetrata ha lo scopo di contribuire a garantire l'efficacia e l'effettività del Codice di Condotta, del Modello di Safeguarding, nonché dell'attività di vigilanza e controllo effettuata dal Safeguarding Officer.

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

- Mancata attuazione delle misure indicate del Modello di Safeguarding e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- Condotte contrarie ai principi generali di comportamento previsti dal Codice di Condotta;

- Violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta;
- Violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante;
- Mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

A mero titolo di esempio qui di seguito si riportano, dal più lieve al più grave, alcuni possibili provvedimenti disciplinari applicabili, anche congiuntamente:

- Rimprovero scritto;
- Esclusione dagli allenamenti per una o più giornate;
- Esclusione dalla partecipazione ad allenamenti in trasferta;
- Esclusione dalla partecipazione a competizioni provinciali e/o regionali e/o nazionali e/o internazionali;
- Svolgimento di lavori utili nell'interesse della Società, anche al di fuori del normale orario degli allenamenti;
- Sospensione dalla Società;
- Radiazione dalla Società.

Nel caso di rapporti di collaborazione, la Società si riserva la facoltà di recedere dal contratto per giusta causa nel caso in cui la controparte abbia posto in essere comportamenti contrari ai principi previsti nel Codice di Condotta, nonché nel presente Modello di Safeguarding.

Il sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello di Safeguarding attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Articolo 9 – Informazione e formazione

Il modello di Modello di Safeguarding deve essere pubblicato sulla homepage del sito della Società, nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatori della FISJ.

La Società, anche in coordinamento con la FISJ, attua adeguate iniziative informative e formative rivolte a tutti i destinatari al fine di favorire la conoscenza del Modello di Safeguarding. In particolar modo:

- La Società è tenuta a pubblicare il Modello di Safeguarding e il nominativo del Safeguarding Officier presso la propria sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale;
- Al momento dell'adozione del Modello di Safeguarding e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati;
- La Società deve informare il tesserato, coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o eventualmente i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dell'adozione del presente Modello di Safeguarding e del nominativo Safeguarding Officier;
- La Società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al proprio Safeguarding Officier, al Safeguarding Officier della FISJ, nonché all'Ufficio della Procura Federale competente;
- La Società deve dare diffusione presso i proprio 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;
- La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale od eventualmente 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;
- La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale od eventualmente i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Società al fine di dare attuazione al Modello di Safeguarding.

Bienno, li 31/08/2024

Il presidente
Gianpiero Feritti
SCI CLUB CROCEDOMINI s.r.l. SSD
Piazza Liberazione, 11
25040 BIENNO (Brescia)
C. Fisc. e P. IVA: 04 135 360 982
FISI 03595

