



Sportiva Sturla

Associazione Sportiva Dilettantistica

Affiliata con le seguenti Federazioni Sportive Nazionali (FSN) o Enti di Promozione Sportiva (EPS) riconosciute dal CONI:

ENDAS	Ente Nazionale Democratico di Azione Sociale e Sportiva	
UISP	Unione Italiana Sport Per tutti	
FIN	Federazione Italiana Nuoto	

SAFEGUARDING POLICY

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO (MOG)

PER IL CONTRASTO DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il presente documento è stato realizzato prendendo come riferimento le linee guida dell'ENDAS Nazionale

Versioni del documento

PRIMA REDAZIONE	
<i>Autore</i>	Massimiliano Omero
<i>Data di redazione</i>	20/08/2024
<i>Data di approvazione da parte del C.D.</i>	30/08/2024

Indice

Art.1 Finalità	4
Art.2 Destinatari.....	4
Art.3 Comportamenti e condotte rilevanti	4
Art.4 Principi e comportamenti da tenere.....	6
Art.5 Tutela dei minori	7
Art.6 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.....	7
Art.7 Misure Preventive e Gestione del Rischio	8
Art.8 Misure di Contrasto	8
Art.9 Responsabilità.....	9
Art. 10 Monitoraggio risultati	9
Art.11 Pubblicità e diffusione politiche Safeguarding	9
Art.12 Riservatezza e privacy.....	9
Art.13 Ritorsioni	10
Art.14 Norme finali/Transitorie	10

Art.1 Finalità

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (nel seguito MOG) è stato redatto in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 36/2021 e al D.lgs. n. 39/2021, nonché alle disposizioni emanate in materia dalla Giunta Nazionale del CONI, dall'ENDAS Nazionale, dalla Federazione Italiana Nuoto, dalla UISP nazionale nonché ai principi fondamentali emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, al fine di contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e disciplinare le misure per assicurarne il rispetto, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

Art.2 Destinatari

Sono tenuti al rispetto del MOG tutti i Tesserati, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'**A.S.D. Sportiva Sturla**.

Art.3 Comportamenti e condotte rilevanti

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente MOG:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Ai fini del presente articolo, si intendono:

- per “**abuso psicologico**” qualsiasi atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere negativamente 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;
- per “**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 causare, direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata, come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti nonché nell'uso

improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti e le pratiche di doping;

- per **“molestia sessuale”**, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- per **“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 attuare condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il Tesserato in condizioni e contesti non appropriati
- per **“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 documento, 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;
- per **“incuria”**, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- per **“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;
- per **“bullismo/cyberbullismo”**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti, possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- per “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social- economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Le condotte rilevanti possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese:

- di persona
- tramite ausili informatici (social network, web, e-mail, messaggi, etc).

Art.4 Principi e comportamenti da tenere

I Soggetti di cui all’art. 2 sono tenuti al rispetto dei seguenti principi e comportamenti:

1. uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona;
2. attenzione e impegno a garantire uguali condizioni, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
3. attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare riguardo a soggetti minorenni;
4. segnalazione di ogni circostanza di interesse, agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
5. confronto con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o direttamente con il Safeguarding Officer di una o più FSN o EPS a cui la società è affiliata, ove si abbia il sospetto che possano essere attuate condotte rilevanti ai sensi del presente MOG;
6. svolgimento dell’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del Tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
7. programmazione e gestione dell’attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
8. autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale in caso di Tesserati minorenni, da conservare nei termini di legge, qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli impianti e gli spazi utilizzati per l’attività sportiva non sia usualmente frequentata e/o nelle trasferte;
9. prevenzione, durante gli allenamenti e in gara, di tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
10. sensibilizzazione ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l’attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente MOG, possono essere lesivi della dignità, del decoro della persona;
11. favorire la rappresentanza paritaria di genere.

Art.5 Tutela dei minori

I soggetti chiamati a svolgere attività dirette con minori, a prescindere dalla forma e dal tipo di rapporto di lavoro e collaborazione intrattenuta, sono tenuti a richiedere e presentare all'Associazione copia del casellario giudiziario.

Art.6 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, in linea con le vigenti disposizioni, è nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è competente altresì per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della Giustizia Sportiva, nonché per le azioni di prevenzione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione, scelto tra Professionisti, Dirigenti, Sportivi, Soci che si siano contraddistinti per la loro professionalità, principi etici e che:

- Non abbia riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiore ad un anno;
- Non abbia riportato, nell'ultimo decennio, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, fatti salvi i casi di riabilitazione da parte delle FSN, delle Discipline Sportive Associate e degli EPS, del CONI o di Organismi Sportivi Internazionali riconosciuti;
- Non abbia subito una sanzione a seguito dell'accertamento di una violazione delle Norme Sportive Antidoping del CONI o delle disposizioni del Codice Mondiale Antidoping WADA;
- Non abbia in essere controversie giudiziarie contro il CONI o con le FSN ed EPS a cui la società è affiliata o contro altri Organismi riconosciuti dal CONI stesso.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nell'espletamento delle sue funzioni, si occupa in particolare di:

1. vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché dei codici di condotta, segnalando le violazioni dei già menzionati obblighi e eventuali condotte rilevanti, al Safeguarding Officer di una o più FSN o EPS a cui la società è affiliata.
2. adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
3. mantenersi aggiornato sulle politiche di Safeguarding delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata
4. relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding al Consiglio Direttivo

5. interfacciarsi per le politiche di Safeguarding, per tutti gli adempimenti necessari, con i Safeguarding Officer delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata, ai quali fornisce informazioni e ogni eventuale documento richiesto;
6. svolgere ogni altra funzione eventualmente attribuita dal Consiglio Direttivo;

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dura in carica quattro anni e non può essere revocato e/o sostituito se non per giusta causa.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha la facoltà di avvalersi di esperti scelti in collaborazione con il Legale Rappresentante, le cui competenze siano opportune o necessarie in relazione a singole azioni o procedimenti.

Art.7 Misure Preventive e Gestione del Rischio

Allo scopo di prevenire ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, specie se minori, come da punto 3 dell'Art6. del presente MOG, è di fondamentale importanza che la società si mantenga aggiornata sulle politiche di Safeguarding. A tale proposito l'ENDAS Nazionale, Ente di Promozione Sportiva a cui la **A.S.D. Sportiva Sturla** è affiliata nel momento in cui si redige questo documento, richiede la partecipazione obbligatoria al Tavolo Permanente ENDAS coordinato dal Safeguarding Officer ENDAS. Di questo Tavolo Permanente farà parte il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni incaricato dal Consiglio Direttivo.

Le attività di prevenzione contro illeciti e irregolarità hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli per il benessere dell'atleta e ogni forma di discriminazione, con progetti ad-hoc, a titolo esemplificativo: progetti formativi calendarizzati, campagne di sensibilizzazione e ogni altra attività si renda necessaria allo scopo, anche su proposte pervenute dai tesserati su email dedicata safeguarding@sportivasturla.it.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà assicurarsi che all'interno della propria struttura sia in vigore un MOG performante per l'attività dell'Associativa, prevedendo quanto necessario per l'attuazione delle procedure. Come esempio non esaustivo possiamo citare:

- a) separazione stretta tra i generi nell'accesso ai locali spogliatoio.
- b) regolamentazione relativa accesso genitori negli spogliatoi in caso di bambini molto piccoli.
- c) in generale identificazione di procedure di accesso ai locali degli allenamenti dove sia previsto un contatto fisico.
- d) procedure per viaggi, trasferte e manifestazioni sportive.
- e) eventuali convenzioni con medici sportivi e psicologi per la cura dei minori.

Art.8 Misure di Contrasto

Tutti i soggetti coinvolti a diverso titolo nelle attività dell'Associazione che vengono a conoscenza di comportamenti rilevanti, sono tenuti a fare tempestiva segnalazione al

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, inoltrando comunicazione. Quest'ultimo deve riferire tempestivamente, nelle modalità previste dalle procedure per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, ai Safeguarding Officer delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata.

L'Associazione **A.S.D. Sportiva Sturla** garantisce la riservatezza del Segnalante, fatto salvo nei casi in cui sia evidente e comprovata la responsabilità dello stesso per reati di calunnia e/o diffamazione.

In caso di procedimento disciplinare a seguito di accertata violazione, lo stesso si svolgerà nelle modalità e nei termini previsti dallo Statuto, dai Regolamenti della società **A.S.D. Sportiva Sturla**, dai Regolamenti di Giustizia delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata e ovviamente nel rispetto della normativa vigente.

Art.9 Responsabilità

Il mancato adeguamento agli obblighi di cui al presente MOG ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai già menzionati obblighi, costituisce violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza ed è passibile di sanzione ai sensi dei Regolamenti di Giustizia delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata.

Art. 10 Monitoraggio risultati

Al fine di rendere performante il presente MOG, su input della relazione semestrale redatta dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il Consiglio Direttivo provvederà a valutare che le politiche messe in atto siano in linea con gli obiettivi prefissati e apporrà gli eventuali correttivi e/o integrazioni necessarie proposte dal Responsabile.

Art.11 Pubblicità e diffusione politiche Safeguarding

La diffusione del seguente MOG è obbligatoria e deve essere effettuata con tutti i mezzi (informatici, affissione, messa a disposizione).

La mancata pubblicità del MOG e suo materiale correlato, costituisce illecito e deve essere segnalato ai Safeguarding Officer delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata.

Art.12 Riservatezza e privacy

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto ad obblighi di riservatezza. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante e dei soggetti coinvolti. Le documentazioni relative alle segnalazioni devono essere conservate nel rispetto del GDPR 2016/679 e conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Art.13 Ritorsioni

Costituisce violazione al MOG, al Codice di Condotta, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato e/o minacciato, con volontà di provocare danno ingiusto alla persona segnalante, in relazione alla segnalazione presentata.

Art.14 Norme finali/Transitorie

Entro il 31 agosto 2024 è adottato il MOG dell'attività sportiva, relativa al Safeguarding, nonché il Codice di Condotta, conformi alle Linee Guida predisposte dalle FSN e dalle EPS a cui la società è affiliata

Entro il 31° dicembre 2024 è nominato il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art. 10. La nomina dovrà, senza indugio, essere comunicata ai Safeguarding Officer delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata

Le sanzioni in caso di mancato adempimento degli obblighi di cui al presente MOG, si applicano a partire dal 1° gennaio 2025.

Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto, dalla normativa vigente e da tutta la regolamentazione delle FSN e delle EPS a cui la società è affiliata. Il presente MOG, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito dell'Associazione.