



VIRTUS BUONCONVENTO SSD a r.l.

## Modello di Organizzazione e Controllo Safeguarding

*ai sensi e per gli effetti del:*

*“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati” e  
alle “Linee Guida per l’adeguamento alle politiche di Safeguarding” emanati dalla FIN*

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 18/11/2024**

## SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

### IDENTIFICAZIONE

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b> | Modello di Organizzazione e Controllo Safeguarding |
|-----------------------------|--|

### REVISIONI

| VERSIONE | DATA EMISSIONE | COMMENTO        |
|----------|----------------|-----------------|
| V.01     | 18/11/2024     | Prima emissione |
|          |                |                 |
|          |                |                 |

*Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente documento sono di esclusiva proprietà della Virtus Buonconvento SSD a r.l. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.*

*Essi vengono comunicati in virtù del rapporto contrattuale / di lavoro con la Società.*

*Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite dalla società facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difforni rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.*

*Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata dalla Società. Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.*

## INDICE

|  |  |
|--|--|
| <b>DEFINIZIONI</b> .....   | <b>4</b>                                     |
| A. PARTE GENERALE.....   | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 1. Normativa Safeguarding e Linee Guida della Federazione Italiana Nuoto .....       | <b>6</b>                                     |
| 2. Il Modello Organizzativo e di Controllo della Virtus Buonconvento SSD a r.l. .... | <b>7</b>                                     |
| 2.1. Obiettivi del Modello .....   | 7  |
| 2.2. Destinatari del Modello.....  | 8  |
| 2.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello .....                   | 8  |
| 2.4. La metodologia seguita per la redazione del Modello.....                        | 9  |
| 2.5. L’esame della documentazione della Virtus Buonconvento .....                    | 9  |
| 2.6. Individuazione delle specifiche situazioni di rischio .....                     | 11   |
| <b>3. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING .....</b>   | <b>13</b>                                    |
| 3.1 Compiti.....   | 13   |
| 3.2 Poteri .....   | 14   |
| 3.3 Doveri .....   | 14   |
| 3.4 Requisiti.....   | 14   |
| 3.5 Nomina e durata della carica .....   | 15   |
| 3.6 Tracciabilità e trasparenza dell’attività.....                                   | 15   |
| 3.7 Trasmissione delle informazioni agli altri organi .....                          | 15   |
| 3.8 Pubblicità della Nomina .....  | 15   |
| <b>4. IL CODICE DI CONDOTTA E IL MODELLO DI SEGNALAZIONE.....</b>                    | <b>15</b>                                    |
| <b>5. SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>  | <b>16</b>                                    |
| 5.1 Violazioni sanzionabili .....  | 16   |
| 5.2 Il principio di proporzionalità.....   | 17   |
| 5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....                                      | 17   |
| 5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato .....   | 18   |
| 5.5 Sanzioni nei confronti di altri soggetti .....                                   | 18   |
| 5.6 Violazioni da parte dei minori .....   | 18   |
| <b>6. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>                                 | <b>18</b>                                    |
| <b>7. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE.....</b>                       | <b>18</b>                                    |
| 7.1 Attività di comunicazione .....  | 18   |
| 7.2 Piano di Formazione .....  | 19   |

## DEFINIZIONI

- **Codice di Condotta o Codice di Condotta per la Safeguarding:** indica 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” previsto dalla Normativa Safeguarding;
- **Linee Guida FIN:** indica le Linee Guida adottate dalla Federazione Italiana Nuoto per la predisposizione, da parte delle società sportive, 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;
- **Modello per la Safeguarding:** indica il “Modello Organizzativo e di Controllo dell’attività sportiva” ai sensi della Normativa Safeguarding;
- **Normativa Safeguarding:** indica (i) le Linee Guida FIN, unitamente al (ii) Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39 per l’“Attuazione dell’articolo 8 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”, alla (iii) Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali;
- **Organizzazioni o Enti o Affiliati:** le associazioni e società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche tenute all’adozione, ai sensi dell’art. 16 del Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39, dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché dei codici di condotta in conformità alle Linee Guida FIN;
- **Responsabile Safeguarding:** soggetto responsabile di vigilare sull’efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, come *infra* definiti, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- **Ricevente:** soggetto identificato appositamente per la ricezione delle Segnalazioni;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione;
- **Segnalato:** soggetto al quale il Segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della Segnalazione;
- **Segnalazione:** comunicazione rivolta ai Riceventi delle Segnalazioni secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione delle Segnalazioni;
- **Sistema di Gestione delle Segnalazioni:** indica un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l’altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- **Vittimizzazione Secondaria:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:
  - presentato una Segnalazione;
  - manifestato l’intenzione di presentare 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.

\*\*\*

## 1. NORMATIVA SAFEGUARDING E LINEE GUIDA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA NUOTO

L'articolo 16 del D.Lgs 28 febbraio 2021, n.39, rubricato **“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”** ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione sportiva, di redigere Linee Guida per la Predisposizione di Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva e Codici di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di “Safeguarding”.

La FIN ha adottato i Principi Fondamentali emanati dal C.O.N.I. per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nello sport, che si intendono qui integralmente richiamati.

A questi Principi Fondamentali devono uniformarsi, altresì, le Associazioni e le Società Sportive affiliate alla FIN nonché tutti i tesserati.

A tal fine, la norma ha introdotto:

- a) l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline sportive associative, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), di redigere entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo apposite Linee Guida per la predisposizione, da parte degli affiliati, di Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva e dei Codici di Condotta a tutela dei minori 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;
- b) l'obbligo per le Associazioni e le Società sportive professionistiche e dilettantistiche affiliate di adottare propri Modelli Organizzati e di Controllo e Codici di Condotta per la Safeguarding conformi alle Linee Guida emanate dalla FIN.

Per adempiere tali obblighi la FIN ha pubblicato le Linee Guida per la predisposizione, da parte delle Associazioni e Società sportive dilettantistiche e professionistiche affiliate, dei richiamati Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding.

Come ulteriormente precisato dall'art. 16 del d.lgs. 39/2021, la FIN dovrà rielaborare le proprie Linee Guida ogni **quattro anni**, mentre le Affiliate saranno chiamate a loro volta ad adeguare i propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformemente agli aggiornamenti delle Linee Guida FIN.

Il CONI con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 ha istituito “l'Osservatorio permanente Coni per le Politiche di Safeguarding”, che ha adottato i Principi Fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Nel quadro normativo di riferimento deve inoltre citarsi il nuovo comma 7 dell'art. 33 della Costituzione della Repubblica italiana, comma introdotto dall'art. 1, comma 1, L. cost. 26.9.2023 n. 1, pubblicata in G.U. 7.10.2023 n. 235, ai sensi del quale “la Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme”.

## **2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELLA VIRTUS BUONCONVENTO SSD A R.L.**

Il presente “Modello Organizzativo e di Controllo” (di seguito anche il “**Modello**”) disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito della **Virtus Buonconvento S.S.D. a r.l.** (di seguito anche solo “**Virtus Buonconvento**” o la “**Società**”) e trova applicazione nei confronti di chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o a qualunque titolo, all'attività della Società.

Il Modello 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, dalla FIN e da eventuali altri organismi cui la Società risulta affiliata e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

### **2.1. Obiettivi del Modello Organizzativo e di Controllo**

Il presente Modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivi, che assicurino la dignità ed 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.

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs n. 198/2006, 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.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i Tesserati sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano uguaglianza, equità e rispetto delle diversità;
- la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, obblighi e responsabilità;

- l'individuazione e l'attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni delle Safeguarding Rules, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla società nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o a qualunque titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding della Società.

Il presente Modello è pubblicato sul sito web <https://www.virtusbuonconvento.it/> ed affisso nella sede della medesima nonché comunicato al **Responsabile Safeguarding** della FIN per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, nonché ad eventuali ulteriori organismi cui la Società risulta affiliata, insieme alla nomina del **Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni**.

## 2.2. Destinatari del Modello

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento (anche i “**Destinatari**”) sono:

- a) i Tesserati della Società;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati) o volontariato con la Società;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- d) i genitori e tutori.

## 2.3. Principi ispiratori ed elementi costitutivi del Modello

La Virtus Buonconvento condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica “**tolleranza zero**” per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

Tutti i “**Destinatari**” sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;

b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;

c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;

d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza; e) confrontarsi con il “Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni” della Società (di seguito anche “**Responsabile Safeguarding**”) ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

f) far svolgere l’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell’allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

g) programmare e gestire l’attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;

h) ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l’autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l’attività sportiva non sia usualmente frequentata;

i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;

j) spiegare in modo chiaro 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 documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;

k) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

#### **2.4. La metodologia seguita per la redazione del Modello**

Il Modello della Virtus Buonconvento è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

#### **2.5. L’esame della documentazione della Virtus Buonconvento**

La Società ha proceduto ad un’analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un’analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione di tutte le condotte di **abuso, violenza e discriminazione** (di seguito “Condotte”).

Nel dettaglio per Condotte si intendono:

a) “**abuso psicologico**”, ovvero 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;

b) “**abuso fisico**”, ovvero 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 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 o le pratiche di doping;

c) “**molestia sessuale**”, ovvero 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;

d) “**abuso sessuale**”, ovvero 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;

e) “**negligenza**”, ovvero 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;

f) “**incuria**”, ovvero la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) “**abuso di matrice religiosa**”, ovvero 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;

h) **“bullismo, cyberbullismo”**, ovvero qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) **“comportamenti discriminatori”**, ovvero 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.

## 2.6. Individuazione delle Situazioni Specifiche di Rischio

L’attività preliminare così svolta ha consentito alla Società di:

- a. **individuare le specifiche Situazioni di Rischio:** per ciascuna tipologia di condotta di abuso, violenza e discriminazione, sono state individuate le attività e le situazioni in cui è teoricamente possibile la commissione di tali condotte. La possibilità teorica di commissione di tali condotte è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell’attività, considerando l’interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso di persone) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.

| SITUAZIONI SPECIFICHE DI RISCHIO   |
|--|
| 1. Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l’esposizione fisica |
| 2. Viaggi, trasferte e pernottamenti   |
| 3. Relazioni personali   |
| 4. Gestione seduta allenamento attività agonistica   |
| 5. Gestione corsi  |
| 6. Gestione pre-gara, gara e post-gara   |
| 7. Gestione pubblico in eventi sportivi  |
| 8. Salute e sicurezza dei tesserati  |
| 9. Attività correlate  |

- b. **valutare il rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione:** per ciascuna condotta individuata, la Società valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la **Probabilità** di accadimento che il potenziale **Impatto (Pxl)**.

Ai fini della valutazione della **Probabilità (P)** di accadimento si potrà tener conto dei seguenti indici:

- i. la **frequenza** delle situazioni specifiche in cui le Condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- ii. la **storicità** di eventi simili che si sono già riscontrati nel contesto della Società (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni;
- iii. la presenza di soggetti già coinvolti in **eventi simili** anche in altre società simili o affini.

Ai fini del calcolo dell'**Impatto** si potranno prendere in considerazione a titolo esemplificativo:

- i. la **natura** delle possibili conseguenze della Condotta;
- ii. il **numero di persone** coinvolte al verificarsi della condotta vietata;
- iii. la possibilità di intervento prima dell'accadimento dell'evento;
- iv. la **minore età**, condizioni o **menomazioni psico-fisiche della vittima**;
- v. la **prevedibilità** delle conseguenze.

Tale valutazione della  **$P \times I = RR$  (Rischio Inerente)**

- c. **identificare eventuali prassi e/o procedure di controllo già esistenti:** sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire le condotte considerate, già operanti nelle Situazioni Specifiche di rischio precedentemente individuate (**SCI= Sistema di Controllo Interno**)
- d. **valutare il livello di rischio residuo:** per ciascuna Situazione Specifica di rischio è stato stimato il rischio di commissione delle Condotte che residua una volta considerato il Sistema di Controllo Interno che caratterizza la Situazione Specifica di rischio in questione in questione.
- e. **identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione:** sono state individuate le prassi organizzative ed i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione delle Condotte.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività.

### 3. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING

È nominato il **Responsabile Safeguarding** con lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Attualmente la Società gestisce 15 impianti natatori e, per tale motivo, al fine di supportare il Responsabile nella gestione dei flussi operativi, ha previsto di nominare dei Referenti del Responsabile Safeguarding a presidio dei singoli impianti.

#### 3.1 Compiti

Al Responsabile Safeguarding spettano i seguenti compiti:

- **attività di monitoraggio:**
  - ✓ per la verifica dell'idoneità del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e della loro effettività e dell'adeguatezza nel tempo;
  - ✓ per la vigilanza sul funzionamento del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta e sulla loro osservanza da parte di tutti i Destinatari.
- **attività di impulso per l'aggiornamento del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding:**
  - ✓ inoltre, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta al Consiglio di Amministrazione e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
  - ✓ monitora annualmente l'adeguatezza del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità;
- **funzione consultiva;**
- **adozione di provvedimenti di quick – response;**
- **gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita;**
- **gestione delle Segnalazioni;**
- **cura della formazione;**
- **attivazione del procedimento sanzionatorio: il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del Modello Safeguarding o del Codice di Condotta, ne dà comunicazioni alle al Consiglio di Amministrazione previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio;**
- **collaborazione con le strutture della Società;**
- **collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.**

#### 3.1.1. Compiti dei Referenti del Responsabile Safeguarding

I Referenti dei singoli impianti hanno i seguenti compiti:

- **Coordinamento:** assistere il Responsabile Safeguarding nella pianificazione e gestione delle attività specifiche dell'impianto di competenza;
- **Monitoraggio e supervisione:** monitorare i flussi operativi per assicurare il rispetto delle procedure e delle normative vigenti ed assicurare che le pratiche di Safeguarding siano conosciute e rispettate;
- **Comunicazione:** mantenere una comunicazione continua con il Responsabile Safeguarding, riportando tempestivamente eventuali criticità o necessità di intervento e facilitando la condivisione delle informazioni rilevanti e delle segnalazioni urgenti;
- **Formazione e sensibilizzazione:** promuovere la consapevolezza tra i tesserati in merito alle politiche di Safeguarding della Società ed offrire supporto per eventuali chiarimenti o necessità formative specifiche.

### 3.2 Poteri

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza al Responsabile Safeguarding spetta il potere di:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto, comunque, della Normativa in materia di Protezione di Dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne della Società.
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

### 3.3 Doveri

Il Responsabile Safeguarding ha il dovere di:

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e, comunque, in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti;
- rispettare gli obblighi di riservatezza.

### 3.4 Requisiti

Il Responsabile Safeguarding deve possedere i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Non può essere nominato Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

### **3.5 Nomina e durata della carica**

Il Responsabile Safeguarding è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica **3** (tre) anni.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

La cessazione dalla carica può essere determinata oltre che dalla scadenza del termine, anche da rinuncia, revoca o morte del Responsabile Safeguarding.

La rinuncia da parte del Responsabile Safeguarding può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo un congruo preavviso, e deve essere comunicata al Consiglio di amministrazione della Società per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dal Consiglio di amministrazione della Società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

### **3.6 Tracciabilità e trasparenza dell'attività**

Il Responsabile Safeguarding deve mantenere un **registro** dettagliato di tutte le attività di formazione, segnalazioni ricevute e le eventuali azioni intraprese, al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo anche di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci.

### **3.7 Trasmissione delle informazioni agli altri Organi della Società**

Il Responsabile Safeguarding deve interfacciarsi con il Consiglio di Amministrazione per informarlo sullo stato di implementazione del Modello per la Safeguarding e su tutte le questioni rilevanti.

Deve inoltre interfacciarsi con la Commissione Federale della FIN responsabile delle politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico, e con la Procura Federale, ove competente.

### **3.8 Pubblicità della Nomina**

La Società rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet <https://www.virtusbuonconvento.it/>

La nomina del Responsabile viene, inoltre, comunicata alla Commissione Federale della FIN al Responsabile per le Politiche di Safeguarding.

## **4. IL CODICE DI CONDOTTA E IL MODELLO DI SEGNALAZIONE**

In aggiunta al Modello per la Safeguarding la Virtus Buonconvento SSD a.r.l ha adottato un 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 anche solo “**Codice per la Safeguarding**”).

La Società riconosce l'importanza di creare un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso per tutti i suoi membri, con particolare attenzione alla tutela degli atleti e dei minori.

Questo Codice è stato elaborato con lo scopo di prevenire molestie, abusi, discriminazioni e violenze di genere, promuovendo il benessere di tutti i soggetti che operano nel contesto della Società.

Il Codice di Condotta ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo etico che la Società persegue.

In particolare, il Codice di Condotta viene pubblicato mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet della Società.

Una copia cartacea del Codice di Condotta viene consegnata a ciascun Destinatario all'atto di instaurazione del rapporto la Società in duplice copia. Una copia del Codice di Condotta dovrà essere sottoscritta dal destinatario come accettazione e archiviata a cura della Società.

I Destinatari del presente Codice di Condotta per la Safeguarding hanno l'obbligo di segnalare ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice di Condotta per la Safeguarding utilizzando gli appositi canali messi a disposizione dalla Società.

Inoltre, è stato adottato uno specifico **Modello di Gestione delle Segnalazioni**, cui si rimanda espressamente e rappresenta parte integrante del presente Modello.

## **5. SISTEMA SANZIONATORIO**

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

### **5.1 Violazioni sanzionabili**

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- a. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del Modello Safeguarding;
- d. l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del

sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal Modello per la Safeguarding.

- e. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- f. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- g. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. f) delle Linee Guida FIN.

Con specifico riferimento ai **dirigenti**, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- c. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

## **5.2 Il principio di proporzionalità**

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico fisiche della vittima).

## **5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite.

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo nei limiti di legge;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

#### **5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato**

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

#### **5.5 Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati alla Società da un rapporto di lavoro di natura dipendente, si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili.

Quantomeno per i contratti con terzi coinvolti in attività particolarmente a rischio (es. operatori sanitari), si dovrà prevedere apposita clausola risolutiva espressa per le violazioni del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

#### **5.6 Violazioni da parte dei minori**

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile Safeguarding si confronta con il presidio specifico della FIN.

### **6. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Modello per la Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta del Responsabile Safeguarding, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione.

La Società aggiorna il proprio Modello Safeguarding con cadenza almeno quadriennale ai sensi di quanto previsto delle Linee Guida FIN, e in ogni caso al verificarsi di mutamenti normativi e/o nella propria struttura organizzativa che abbiano impatto sul Modello Safeguarding.

In ogni caso, la Società deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

### **7. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE**

#### **7.1 Attività di comunicazione**

La Società rende pubblici il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet.

La Società al momento del tesseramento, informa il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta per la Safeguarding nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding.

Il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti sono inoltre comunicati alla Commissione Federale della FIN responsabile per le politiche di Safeguarding.

## **7.2 Piano di Formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui alle Linee Guida FIN e al Modello per la Safeguarding, è fondamentale ai fini dell'effettività del modello stesso ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- (i) della qualifica dei tesserati (allenatori, dirigenti, atleti etc.) e della loro età;
- (ii) del livello di rischio dell'area in cui operano.

La Società anche tramite il Responsabile Safeguarding, cura la formazione sul Modello per la Safeguarding attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

L'ingiustificata assenza all'attività di formazione da parte dei destinatari della stessa costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello per la Safeguarding nonché nel Codice di Condotta per la Safeguarding e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.