



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Premessa

La ARVALIA NUOTO LAMEZIA S.S.D. A R.L. UNIPERSONALE (di seguito solo "La Società"), avente sede legale in Lamezia Terme (CZ), Via Giovanni De Sensi snc, è una SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA che esercita in via stabile e principale l'organizzazione e la gestione di attività sportiva dilettantistica ai sensi dell'articolo 7.1, lettera b), D.Lgs. 36/2021 con particolare riferimento alla pratica degli SPORT ACQUATICI (nuoto, pallanuoto, tuffi, nuoto sincronizzato, salvamento, nuoto pinnato, nuoto subacqueo).

In particolare, la Società ha per oggetto:

- l'esercizio e l'organizzazione di attività sportive dilettantistiche, compresa l'attività didattica, la formazione, la preparazione e la gestione di attività sportive (anche triathlon, ginnastica in acqua, tennis, acqua bike, fitness e danza) riconosciute, nel rispetto e nella accettazione delle norme del Coni, del Cip e delle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva o disciplina sportiva associata alle quali intenderà affiliarsi;
- l'organizzazione diretta o indiretta della preparazione atletica;
- l'organizzazione di attività didattica per l'avvio, l'aggiornamento e il perfezionamento nelle attività sportive dilettantistiche praticate;
- la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività agonistica in genere a essa collegata, rivolte sia ai giovani che agli adulti, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive degli enti sportivi riconosciuti ai quali intenderà affiliarsi.

Inoltre, nei limiti previsti dall'articolo 9, D.Lgs. 36/2021 e della normativa di attuazione, potrà svolgere in maniera secondaria e strumentale ulteriori attività, strettamente connesse al fine istituzionale, tra cui la gestione di impianti sportivi e di strutture di rilevante interesse collettivo e sociale date in concessione da Enti pubblici e/o privati, ecc...

La Società intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 co. 2 D.Lgs. 39/2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dalle Federazioni a cui la stessa è affiliata e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

1) FINALITA'

Il presente documento 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, con riguardo in particolare ai minori d'età nell'ambito della Società.

L'obiettivo è garantire il rispetto del diritto del tesserato alla pratica sportiva, tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite l'adozione di linee guida e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui sono tenuti ad uniformarsi tutti gli associati, i tesserati, coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione e volontariato, o altri rapporti a qualsiasi altro titolo, al fine di:

- a. promuovere il diritto ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere 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 l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. gestire tempestivamente, in maniera efficace e riservata, le segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

- f. informare i 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;
- g. incentivare la partecipazione alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h. garantire il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

2) DEFINIZIONE E CONTENUTO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, la Società intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che risponda alle finalità e alle prescrizioni di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono:

- gli associati;
- i tesserati;
- coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione e volontariato;
- coloro che intrattengono rapporti con la Società a qualsiasi altro titolo.

Essi sono tutti tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e nei suoi Allegati, da considerarsi parte integrante del Modello:

- All. A) Child Safeguarding Policy;
- All. B) Codice di condotta.

L'adozione del Modello di prevenzione e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dall'assemblea ordinaria dei soci, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto della Società.

3) DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene pubblicato sulla homepage del sito della Società, affisso nella sede della medesima e nonché comunicato al Responsabile Safeguarding degli Enti e delle Federazioni (a cui intenderà affiliarsi) per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello, devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

4) RESPONSABILE PER LA TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA FORMA DI DISCRIMINAZIONE

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.36/2021 art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo (art. 9 dello Statuto), l'Amministratore Unico della Società nomina, il "Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione" (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane in carica per la durata di **2 ANNI** ed è rieleggibile.

La nomina del Responsabile viene resa pubblica con le modalità di cui all'articolo precedente. Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non associati, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni;
- cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE;
- godimento dei diritti civili e politici;
- assenza di condanne penali e, in particolare, per taluno dei reati di cui agli articoli 600- bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D.Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile;
- comprovata moralità e competenza.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'Amministratore Unico: della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia alla federazione e il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

5) COMPITI E DOVERI DEL RESPONSABILE

Il Responsabile è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del presente Modello, nonché Garante dell'applicazione della Policy e del Codice di condotta al fine di assicurarne la corretta osservanza;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare eventuali condotte rilevanti e fornire ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'efficacia delle misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività formativa;
- h) riferire, periodicamente o all'occorrenza, all'Amministratore Unico in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

6) PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, o ne venga a conoscenza è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

A seguito delle segnalazioni, il Responsabile - dopo aver acquisito tutte le informazioni in merito e valutata la pericolosità dell'accaduto - trasmette il dossier al Referente della Policy della Federazione a cui la Società è affiliata. La procedura di segnalazione sarà svolta in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o della Policy o del Codice di Condotta, deve comunicarla al Responsabile, sempre in forma "riservata" e anche in forma anonima, tramite comunicazione voce o via posta elettronica all'indirizzo email safeguardingarvalialamezia@gmail.com

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni. L'accesso al database e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente all'Amministratore Unico.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connessa la Società.

7) SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali accertate violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in

sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato. Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dall'Amministratore Unico, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

- A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);
- B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;
- C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la Società a responsabilità societaria ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Le sanzioni consistono in:

- A. RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO;
- B. RECESSO;
- C. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE (laddove l'abuso commesso costituisca causa di risoluzione del rapporto);
- D. PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI
- E. LICENZIAMENTO CON O SENZA PREAVVISO (nelle ipotesi in cui l'abuso accertato costituisca causa di licenziamento ai sensi di legge o del CCNL applicato)

Avverso i provvedimenti sanzionatori è ammesso, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della Società il quale ne dà tempestiva conoscenza all'Amministratore Unico.

Il Responsabile – ricevuto il ricorso – ne trasmette altresì copia al Referente della Policy della Federazione a cui la Società è affiliata.

La suddetta richiesta di riesame dovrà specificare gli estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso e le motivazioni in punto di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa (con allegazione dei documenti eventualmente richiamati), nonché la richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione.

Il Responsabile, sentito il parere del Referente della Policy della Federazione a cui la Società è affiliata, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 60 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, motivatamente, il diniego.

Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato).

Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del "silenzio-assenso".

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L'atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

8) NORME FINALI

Il presente documento è aggiornato dall'organo competente con cadenza quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni legislative, le indicazioni del CONI o delle Federazioni a cui la Società è affiliata o le proposte di modifica da parte del Responsabile.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno dell'approvazione con delibera dell'organo competente.