



**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**  
**"AIRONE ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA"**

**Adottato dal Consiglio direttivo in data 23 Dicembre 2024**

## Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TERMINI E DEFINIZIONI .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA AIRONE A.S.D.....</b>          | <b>5</b>  |
| <b>PREMESSA .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>I. IL DECRETO LEGISLATIVO N 39/2021 .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1.1 Contrasto alla violenza di genere .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1.2 Le Linee Guida del Centro Sportivo Italiano APS .....</b>                              | <b>6</b>  |
| <b>II. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA DI AIRONE ASD .....</b> | <b>8</b>  |
| <b>2.1 Profilo dell'Associazione e cenni storici.....</b>                                     | <b>8</b>  |
| <b>2.2 Obiettivi e finalità del Modello.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento .....</b>    | <b>10</b> |
| <b>2.4 Diritti e doveri dei tesserati.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>2.5 Misure generali di trattamento dei rischi .....</b>                                    | <b>11</b> |
| <b>2.6 Misure specifiche di trattamento dei rischi .....</b>                                  | <b>12</b> |
| <b>III. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....</b>                     | <b>14</b> |
| <b>3.1 Nomina e requisiti del Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni .....</b> | <b>14</b> |
| <b>3.2 Cessazione e revoca dell'incarico.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>3.3 Segnalazioni.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>IV. OBBLIGHI INFORMATIVI. ....</b>   | <b>16</b> |
| <b>V. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....</b>   | <b>16</b> |
| <b>VI. NORME FINALI .....</b>   | <b>18</b> |

## TERMINI E DEFINIZIONI

**Assemblea:** Assemblea dei soci

**Codice Etico e di condotta:** documento adottato da Airone Associazione Sportiva Dilettantistica contenente l'enunciazione dei diritti, dei doveri e delle rispettive responsabilità in capo a tutti i soggetti e ai componenti degli organi che operano con e nell'Associazione, finalizzato alla dichiarazione di principi, fondamenti e condotte etiche e deontologiche condivise e riconosciute, volte alla prevenzione e al contrasto di possibili illeciti

**Collaboratori:** tutte le persone fisiche che collaborano con l'Associazione, in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata

**Consulenti:** le persone fisiche che - in ragione della loro comprovata esperienza e specializzazione e della loro eventuale iscrizione in Albi professionali - collaborano con l'Associazione in forza di contratti di consulenza/autonomi per lo svolgimento di prestazioni specialistiche professionali qualificate

**CSI:** Centro Sportivo Italiano APS

**Destinatari:** tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello Organizzativo (a titolo esemplificativo il Consiglio Direttivo, i soci, i tesserati, i dipendenti, i collaboratori, tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione, tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società

**D.lgs. 198/2006:** recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"

**D.lgs. 36/2021:** 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"

**D.lgs. 39/2021:** recante "attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019 n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi"

**Organi Sociali:** gli organi societari previsti da statuto

**Linee Guida:** Linee guida per la predisposizione 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 elaborata dal Centro Sportivo Italiano APS

**Modello:** Modello organizzativo secondo i requisiti del D.lgs. 39/2021

**Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:** soggetto nominato da Airone ASD in conformità all'art. 36 del D.lgs. 39/2021 il cui compito è quello di vigilare circa l'adozione e l'aggiornamento del Modello e del Codice etico di condotta da parte della società, nonché referente per eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding

**Sistema Disciplinare:** documento, parte del Modello Organizzativo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

**Stakeholder o portatori di interesse:** soggetti portatori di interesse nei confronti dell'Associazione, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

**Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dall'Associazione a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA AIRONE A.S.D.**

### **PREMESSA**

Il presente documento costituisce il Modello organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 39/2021 (di seguito "Modello") adottato da Airone ASD.

Il Modello organizzativo adottato ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli, volto alla tutela dei minori, alla prevenzione di molestie e qualsiasi forma di violenza di genere e di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Sono considerati "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze - alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (tesserati, soci);
- dipendenti;
- volontari;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione.

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne scrupolosamente tutte le disposizioni, adempiendo ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti con Airone ASD.

Airone Associazione Sportiva Dilettantistica monitora il rispetto delle disposizioni del Modello, garantendo la trasparenza delle azioni correttive intraprese in caso di violazioni. L'Associazione si impegna a diffondere, sia internamente sia esternamente, i contenuti del Modello e i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida adottate dal Centro Sportivo Italiano APS (CSI).

## **I. IL DECRETO LEGISLATIVO N 39/2021**

### **1.1 Contrasto alla violenza di genere**

Il Decreto Legislativo 39/2021 “Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”, prevede che al fine di identificare fattori di rischio e misure di contrasto della violenza di genere nello sport le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche predispongano ed adottino entro dodici mesi dall’emanazione delle Linee Guida da parte delle Federazioni sportive nazionali, Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché Codici di condotta ad esse conformi.

Lo stesso decreto prevede che le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e Società sportive professionistiche che non adempiano a tali obblighi sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.

Ai sensi del decreto, i regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies 609-undecies del codice penale.

### **1.2 Le Linee Guida del Centro Sportivo Italiano APS**

Airone ASD si conforma alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dal Centro Sportivo Italiano APS in materia e adotta ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell’atleta, la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti/e i/le tesserati/e in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Le Linee Guida emanate dal CSI perseguono almeno i seguenti obiettivi:

- la promozione dei diritti citati nella premessa;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l’individuazione e l’attuazione da parte delle Associazioni Sportive di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti;

- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione a tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, 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 dalle Associazioni Sportive nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- 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 delle Associazioni Sportive.

Le Linee Guida prevedono almeno le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- l'abuso psicologico qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi 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;
- la 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;
- l'abuso sessuale qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- la 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;
- l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati 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: 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.

## **II. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA DI AIRONE ASD**

### **2.1 Profilo dell'Associazione e cenni storici**

Airone Associazione sportiva dilettantistica e di promozione sociale si è costituita il 6 Ottobre 2003 con l'obiettivo di fornire servizi specializzati e qualificati per bambini ed adolescenti.

Da diversi anni organizziamo presso le Scuole Primarie, dell'Infanzia e Secondarie di primo grado i Centri Ricreativi Diurni Estivi ed Invernali e numerose altre attività scolastiche ed extra-scolastiche, finalizzate ad impegnare i bambini in attività curiose e stimolanti, utili per una crescita educativa.

Il successo delle nostre attività lo dobbiamo sicuramente al team di esperti che vengono selezionati e formati ad hoc, rispetto a quelle che sono le peculiarità dei progetti e delle attività di Airone associazione. I nostri esperti vantano una formazione scolastica ad alti livelli, infatti, sono Laureati in Scienze Motorie,



Scienze dell’Educazione, Psicologia, Terapia della Neuropsicomotricità evolutiva e D.A.M.S.(Discipline arti musica spettacolo).

Airone interagisce con soggetti sia pubblici che privati (assessorati ai servizi sociali/istruzione ed i Comitati Genitori) di diversi Comuni delle Provincie di Bergamo, Brescia, Lecco, Milano e Monza Brianza.

L’Associazione organizza Campi sportivi che intendono rappresentare un centro territoriale d’eccellenza per la valorizzazione e la formazione tecnico-educativa-sportiva di bambini di età compresa tra i 6 e i 14 anni.

Airone Sport Camp “ASC”, attraverso le sue finalità, si pone come obiettivo di promuovere la diffusione dello sport tra i giovani, garantendo che salute, sicurezza ed il benessere dei giovani siano obiettivo primario rispetto al successo sportivo.

## **2.2 Obiettivi e finalità del Modello**

Con l’adozione del Modello, Airone ASD si pone l’obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs. 39/2021.

Pertanto, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di regole di condotta, procedure e di attività di controllo finalizzate alla promozione di una cultura basata sull’inclusività e sullo sviluppo di un ambiente che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori e che garantisca l’uguaglianza e l’equità, valorizzando le diversità e tutelando al tempo stesso l’integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

A tal fine, il Modello assolve alle seguenti funzioni:

- promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- promuovere una cultura e 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;
- rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- 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;
- incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dal CSI nell’ambito delle politiche di Safeguarding;
- garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva nell’attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

Questi punti enfatizzano l'importanza dell'adesione attiva e dell'implicazione di tutti i tesserati e partecipanti nell'assicurare un ambiente sicuro e protetto all'interno dell'organizzazione sportiva.

### **2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento**

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

- identificare le aree di rischio: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare le attività a rischio;
- valutare i rischi e i controlli: si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento degli strumenti di prevenzione e gestione dei rischi in relazione al D.lgs. 39/2021 e alle Linee Guida CSI;
- definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi;
- progettare e realizzare il Modello Organizzativo: l'obiettivo è stato definire un sistema normativo interno volto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione in relazione ai rischi da prevenire;
- essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione del personale e dei tesserati all'osservanza delle regole e delle procedure previste dal Modello, nonché la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

### **2.4 Diritti e doveri dei tesserati**

Airone ASD riconosce ai propri tesserati e tesserate una serie di diritti fondamentali, quali:

- diritto ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- diritto alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva
- diritto affinché la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Chiunque partecipi, in qualsiasi capacità, funzione e/o ruolo, alle attività sportive di Airone ASD, sia in modo diretto che indiretto, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni e prescrizioni a tutela dei diritti dei tesserati e delle tesserate indicati.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate devono conoscere il presente Modello, il Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni

altra forma di discriminazione, nonché il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie del CSI.

## **2.5 Misure generali di trattamento dei rischi**

### Codice di condotta

Airone ASD ha adottato il proprio Codice di condotta che definisce i principi etici e le norme di comportamento finalizzati alla tutela dei minori e alla prevenzione dei fenomeni di molestia, violenza o discriminazioni.

Ogni dirigente, socio, collaboratore, volontario che svolge attività per l'Associazione che comportino contatto con minori, è tenuto a visionare il Codice di condotta e a sottoscriverlo, impegnandosi al rispetto dello stesso.

### Verifica assenza condanne

Airone ASD prima di assegnare incarichi a soggetti che svolgano funzioni che comportano contatti diretti o regolari con minori provvede all'acquisizione del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

### Sistema disciplinare

La mancata osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di condotta costituisce illecito disciplinare. L'accertamento delle violazioni determina l'avvio di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del Modello organizzativo adottato da Airone ASD.

### Formazione

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione di fenomeni riconducibili a molestie, violenza e discriminazioni. La formazione rappresenta anche un'importante occasione di un confronto tra linee di pensiero, esperienze e istanze personali, volte al miglioramento del lavoro all'interno dell'Associazione. Airone ASD a tal fine promuove iniziative di formazione e riunioni periodiche che coinvolgono i tecnici, i dirigenti, i volontari e a chiunque operi a contatto con i minori finalizzate a illustrare le politiche di salvaguardia dei minori, le azioni da intraprendere in relazione ad eventuali criticità.

### Individuazione referente societario

Airone ASD individua i referenti dell'Associazione deputati alla gestione dei rapporti e le comunicazioni con le famiglie, al fine promuovere la collaborazione e di ascoltare attivamente anche eventuali situazioni di disagio. Obiettivo è quello di promuovere la cooperazione e essere attenti alle esigenze delle famiglie, inclusi i casi in cui vi siano difficoltà o disagi da affrontare.

## **2.6 Misure specifiche di trattamento dei rischi**

### Selezione atleti/e:

La selezione degli atleti/e avviene esclusivamente in base alle capacità dell'atleta, senza discriminazioni di etnia, orientamento sessuale, culturale, etc. al fine di garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.

### Attività sportiva (sessioni allenamento, competizioni)

Durante gli allenamenti e le competizioni è garantita la presenza di più tecnici.

Le sedute di allenamento si svolgono in orari e spazi predefiniti e, qualora fosse necessario allenarsi in momenti diversi, è garantita sempre la presenza di un dirigente oltre ai tecnici-allenatori.

Ai tecnici e dirigenti è richiesto di evitare contatti fisici con gli atleti.

Atleti, tecnici e dirigenti sono tenuti all'utilizzo di un linguaggio appropriato e comunque ad evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista.

Tecnici e dirigenti sono tenuti ad ascoltare i minori al fine di comprendere le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo.

### Uso degli spazi della Società (palestra, spogliatoi)

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso all'ASD devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

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

Durante le sessioni di allenamento o prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori salvo previa autorizzazione della dirigenza o di un tecnico e comunque esclusivamente per situazioni di necessità.

### Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve

essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art.13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

Airone ASD, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

### III. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

#### 3.1 Nomina e requisiti del Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni

Ai sensi dell'art.33 del D.lgs. 36/2021, Airone ASD ha provveduto alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni e alla comunicazione del nominativo al CSI.

Il Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni, in conformità al D.lgs. 39/2021 e alle Linee Guida CSI deve essere prescelto tra i tesserati aventi comprovata moralità e competenza e possedere i seguenti requisiti:

- essere regolarmente tesserato al CSI;
- non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
- non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dal CSI e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, Airone ASD 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, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer del CSI.

Il Responsabile è tenuto a:

- promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

- segnalare al Safeguarding Office del CSI eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti CSI;
- formulare all'organo dedicato le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione;
- valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dal CSI.

### **3.2 Cessazione e revoca dell'incarico**

Qualora il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni cessi il ruolo per dimissioni o altri motivi, l'Associazione è tenuta all'individuazione di un nuovo Responsabile entro 30 giorni e alla comunicazione del nominativo al CSI.

La revoca dell'incarico compete esclusivamente all'Assemblea dei soci nel caso in cui si registri una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni o ancora nel caso di perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati. La revoca dell'incarico deve essere comunicata tempestivamente al CSI.

### **3.3 Segnalazioni**

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dal CSI e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office del CSI, anche per il tramite del Safeguarding Officer nominato da Airone ASD.

Airone ASD predispone un sistema di segnalazione sicuro e affidabile, che tuteli la riservatezza dei segnalanti ma sanzionando al tempo stesso questi ultimi nel caso in cui le segnalazioni si rivelino manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

Ove gli approfondimenti effettuati dal Responsabile contro busi, violenze e discriminazioni evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice di condotta ovvero lo stesso abbia maturato il fondato sospetto di commissione di reati riconducibili a forme di abuso, violenza o discriminazione, il medesimo procede senza indugio a darne comunicazione all'Assemblea dei soci per l'adozione degli adeguati provvedimenti.

In caso di gravi comportamenti lesivi, l'Associazione provvederà alla notifica dei fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

#### **IV. OBBLIGHI INFORMATIVI.**

Airone ASD, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

#### **V. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Airone ASD prevede a carico dei tesserati provvedimenti disciplinari in relazione a:

- mancata attuazione delle misure indicate nel presente Modello e nel Codice Etico di condotta;
- violazione dolosa delle misure di prevenzione indicate nel presente Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia tra la Società e l'autore della violazione indipendentemente dalla commissione di illeciti;
- omessa collaborazione con il Responsabile contro busi, violenze e discriminazioni;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione;
- effettuazione di segnalazioni infondate o in mala fede.

Le sanzioni saranno graduate in relazione al grado di imprudenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione e della natura del rapporto giuridico intrattenuto tra l'autore della violazione e l'Associazione.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;



- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente Modello;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati di cui al paragrafo 1.1 del presente Modello e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

L'Assemblea dei soci (Presidente) della Associazione è il soggetto competente all'irrogazione delle sanzioni di cui sopra.

La Società in caso di avvio di procedure sanzionatorie darà pronta comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al Responsabile safeguarding CSI

Nei confronti dei volontari della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società radiazione

dello stesso.

## **VI. NORME FINALI**

Il Modello è approvato e adottato dall'Assemblea dei soci. Il Modello è soggetto ad aggiornamenti in relazione a modifiche delle normative di riferimento o delle Linee guida di riferimento o al verificarsi di eventi straordinari quali violazioni dello stesso.

Eventuali proposte di modifica del presente documento devono essere sottoposte e approvate dall'organo competente dell'Associazione.

Per tutto ciò che non è esplicitamente previsto, si fa riferimento a quanto stabilito dallo Statuto dell'Associazione, al Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, e al Codice Etico.