

**A.S.D. BASKET SCHOOL MESSINA**

**Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e  
codice di condotta *ex art. 16 D.Lgs. n.39/2021***

**“Modello di Safeguarding”**

## INDICE

<a href="#">1.</a>	PREMESSA.....	3
<a href="#">2.</a>	Art. 1 - FINALITA'.....	3
<a href="#">3.</a>	Art.2 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
<a href="#">4.</a>	Art.3 - DIRITTI FONDAMENTALI DEI TESSERATI.....	4
<a href="#">5.</a>	Art.4 - CODICE ETICO O DI CONDOTTA E PRINCIPI FONDAMENTALI.....	5
<a href="#">6.</a>	Art. 5 - FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.....	5
<a href="#">7.</a>	Art.6 - PROCEDURE DI SAFEGUARDING, NORME DI CONDOTTA E DIVIETI.....	7
<a href="#">8.</a>	Art.7 - CODICI DI CONDOTTA.....	11
<a href="#">9.</a>	Art.8 - DIFFUSIONE E CONOSCENZA.....	14
<a href="#">10.</a>	Art.9 - FORMAZIONE.....	15
<a href="#">11.</a>	Art.10 - RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	15
<a href="#">12.</a>	Art.11 - DOVERE DI SEGNALAZIONE DI ABUSI VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI.....	18
<a href="#">13.</a>	Art.12 - CONDIZIONI DI PROCEDIBILITA'.....	22
<a href="#">14.</a>	Art.13 - ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITA'.....	22
<a href="#">15.</a>	Art.14 – RISERVATEZZA.....	23
<a href="#">16.</a>	Art.15 – SANZIONI.....	23
<a href="#">17.</a>	Art. 16 – TUTELA DELLA PRIVACY.....	25
<a href="#">18.</a>	Art. 17 – NORME FINALI.....	25
<a href="#">19.</a>	Art. 18 – ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO.....	25

## PREMESSA

La A.S.D. Basket School Messina (di seguito Basket School o Associazione) ha tra i suoi obiettivi principali quello di garantire il diritto di tutti i Tesserati ad essere trattati con il massimo rispetto e dignità. Condanna e contrasta qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere ed ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 11.04.2006 n.198 o per ragioni di etnia, lingua, religione, convinzioni personali, età, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, opinioni politiche, condizioni patrimoniali, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale e/o sportiva e si impegna a prevenire ed impedire tali comportamenti.

L'art.16, I comma, D.Lgs. 28.02.2021 n.39, rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport", prevede l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere le linee guida, per la predisposizione 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 prevista dal D.Lgs. 11.04.2006 n.198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In ottemperanza ed applicazione dell'art.16, comma 2, D. Lgs. n.39/2021, la ASD Basket School Messina, affiliata alla F.I.P., predispone ed adotta il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva, nonché il presente codice di condotta redatti in osservanza alle Linee Guida emesse dalla Federazione Italiana Pallacanestro in data 31.08.2023, per la predisposizione 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 prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006 n.198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## Art. 1 - FINALITA'

Il presente Modello ha lo scopo di indicare e disciplinare 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 posti in essere ai danni dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito dell'ASD Basket School.

Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla FIP attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta

che tutti gli appartenenti alla Associazione sono tenuti ad osservare e a cui devono uniformarsi, al fine di:

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare 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, anche in conformità alle raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding della FIP volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle 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 dell'Associazione e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- 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 Associazione.

## Art.2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica:

- a. a tutti i tesserati della Basket School;
- b. a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Unico, componenti dell'organo direttivo e di controllo, atleti, allenatori, i tecnici, sanitari, medici, lavoratori dipendenti, somministrati, distaccati e parasubordinati e qualunque altro collaboratore, anche occasionali, che a qualunque titolo sia a contatto con gli atleti.

## Art.3 - DIRITTI FONDAMENTALI DEI 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 da ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, 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.

Tutti i Destinatari del presente documento e, quindi, chiunque partecipi con qualsiasi ruolo, funzione e/o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti fondamentali dei tesserati, favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minore, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

#### Art.4 - CODICE ETICO O DI CONDOTTA E PRINCIPI FONDAMENTALI

Tutti i Destinatari del presente documento sono tenuti alla rigorosa osservanza e rispetto del Codice di Condotta e dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza, come richiamati nel codice etico adottato dalla F.I.P.

La Basket School condanna ogni forma di discriminazione, molestia e abuso e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di inclusione, al fine di garantire uno sport accessibile a tutti, senza tollerare alcuna discriminazione e/o violenza, fondata sul genere, disabilità, origine etnica, fede religiosa, orientamento politico e sessuale.

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a rispettare il Codice Etico adottato dalla Basket School ed astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione all'etnia, origine territoriale, età, sesso, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, stato di salute, appartenenza politica e sindacale, lingua e diversa abilità.

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità personale ed individuale, nonché osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

I destinatari del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti, specialmente di quelli presidio di libertà e dignità della persona, presupposto di una corretta convivenza sportiva.

Nell'ambito dell'attività svolta per l'Associazione, i Destinatari del presente documento devono osservare e rispettare scrupolosamente le leggi vigenti, la normativa sportiva applicabile per l'attività svolta ed il Codice di Condotta adottato dalla Associazione.

#### Art. 5 - FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Sono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione e sono assolutamente vietate:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;

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

Nel dettaglio si intendono:

- a) per **“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;
- b) per **“abuso fisico”**, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di 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) per **“molestia sessuale”**, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per **“abuso sessuale”**, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- e) **per “negligenza”**, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) **per “incuria”**, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) **per “abuso di matrice religiosa”**, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) **per “bullismo, cyberbullismo”**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) **per “comportamenti discriminatori”**, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale, economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In ogni caso, sono assolutamente vietate tutte le condotte che abbiano un effetto discriminatorio circa la razza, regione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socio-economico, capacità atletiche.

Tutti i Destinatari del presente documento devono astenersi dal compiere, e devono concorrere con le proprie condotte a prevenire e a contrastare, le fattispecie sopra descritte.

#### Art.6 - PROCEDURE DI SAFEGUARDING, NORME DI CONDOTTA E DIVIETI

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati l’Associazione ha adottato le seguenti regole (cd policy):

**a) Controllo del casellario giudiziale e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti**

Al momento dell'instaurazione del rapporto o in caso di incarichi conferiti prima dell'entrata in vigore del presente modello e successivamente con cadenza biennale, la Basket School chiederà e provvederà all'acquisizione da parte di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e di tutti soggetti che a qualunque titolo hanno contatti con gli atleti, dei certificati del **Casellario Giudiziale** e dei **Carichi Pendenti** e/o Autocertificazione di assenza di condanne penali e di procedimenti penali in corso.

Sono motivi di impedimento dell'instaurazione e/o prosecuzione del rapporto con l'Associazione, con **immediata sospensione di ogni rapporto ed attività**, la presenza, nel certificato del Casellario Giudiziale, di condanne definitive e, nel certificato dei Carichi Pendenti, la pendenza di giudizi, per reati di violenza sessuale, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presenti negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è impeditivo dell'instaurazione e/o della prosecuzione del rapporto con la Basket School, il rifiuto di esibire il certificato del Casellario Giudiziale e dei Carichi Pendenti.

**b) Norme di condotta**

I tecnici e tutto lo staff, anche medico, a contatto con gli atleti in gara e durante gli allenamenti, dovranno attenersi rigorosamente a quanto previsto nel presente documento e improntare il loro comportamento, osservando le seguenti regole di buon comportamento:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, predisponendo turni di allenamento e la partecipazione alle gare, evitando discriminazioni tra gli atleti in base al sesso, etnia, appartenenza culturale, ecc;
- b) prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate, la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento, in modo da facilitare l'integrazione;
- c) riservare ad ogni Tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, economica e familiare, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità fisica e/o intellettuale-relazionale ed altro, garantendo il diritto di ogni atleta allo sport, prevedendo l'integrazione dello stesso ed imponendo regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere



- adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva e prevedendo la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti;
- d) imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;
  - e) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;
  - f) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso, ascoltando i minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo e programmando per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;
  - g) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori, affiancando ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti e prevedendo percorsi volti a favorire l'educazione alimentare;
  - h) individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro, al fine di scorgere segni di malessere;
  - i) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, individuando il soggetto che deve provvedere alla segnalazione, e quali siano le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva;
  - j) prevedere la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;
  - k) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding, nominato dalla società, ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
  - l) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
  - m) evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
  - n) sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste, o di matrice razzista;
  - o) evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che

se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente e, in caso di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o con l'autorizzazione degli stessi;

- p) prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta ovvero di un genitore;
- q) richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali, evitando situazioni di imbarazzo;
- r) prevedere che i tecnici non possano entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti durante le sessioni di allenamento o di prova, ma solo durante le gare ed accompagnati da altro tecnico e/o dirigente;
- s) gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti;
- t) stabilire regole nell'accompagnare o prelevare gli atleti dalla loro residenza facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti;
- u) stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento;
- v) imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo;
- w) prestare la dovuta attenzione, in occasione delle trasferte in Italia e all'estero, a soluzioni logistiche (sistemazione in hotel, spostamenti della squadra e in generale rapporti tra atleti e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole partite "fuori casa") atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- x) durante le trasferte in Italia e all'estero, prevedere sistemazioni in hotel con attribuzione di camere separate a tecnici e staff tecnico, anche medico, rispetto agli atleti. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- y) ottenere, in caso di atleti minorenni, 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 siano usualmente frequentati;

z) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali: prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti, nel cui ambito illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendano intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;

aa) In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera);

bb) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, ad esempio organizzare, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare;

cc) organizzare incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva;

dd) prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;

ee) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

ff) porre attenzione, in occasione delle visite mediche, a soluzioni e modalità di svolgimento atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, preferendo, ove possibile, l'esecuzione della visita alla presenza degli esercenti la responsabilità genitoriale;

gg) prevedere spogliatoi separati tra tecnici ed atleti.

In caso di atleti minorenni, devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore.

### **c) Protocolli di comportamento**

c.1) Tutti gli atleti, maggiorenni e minorenni, sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, dei principi fondamentali di non discriminazione e di non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni, come gli spogliatoi, e in generale nei rapporti con gli atleti della propria e dell'altra squadra.

c.2) Gli allenatori e tutti i componenti dello staff tecnico sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, adottare modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

## Art.7 - CODICI DI CONDOTTA

### **7.1 Doveri e obblighi dei tesserati**

Tutti i tesserati devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### **7.2 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici**

Dirigenti sportivi e tecnici devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;

- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante i social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivandosi contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori dello sport, educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### **7.3 Doveri e obblighi degli atleti**

Gli atleti devono:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare, in spirito di collaborazione, le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

#### Art.8 - DIFFUSIONE E CONOSCENZA

L'Associazione assicura la massima diffusione e conoscenza, mediante affissione presso la propria sede e/o pubblicazione sulla homepage del proprio sito:

- del presente modello organizzativo, del codice etico e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche;
- del nominativo del Safeguarding nominato dall'Associazione, con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- Dà comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;
- Dà comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da

- seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIP;
- Informa i tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
  - Comunica l'eventuale e-mail predisposta per eventuali segnalazioni al Safeguarding nominato dalla società.

La Società assicura la massima diffusione e conoscenza del presente documento a tutti i livelli della propria organizzazione.

A tutti i Destinatari è richiesto, in virtù del rapporto che li lega alla Basket School, l'obbligo di osservare il presente documento.

Le violazioni delle disposizioni del presente Regolamento sono considerate illecito disciplinare ai sensi del Regolamento di Giustizia Sportiva FIP, ferma restando l'integrazione di fattispecie costituenti reato.

#### Art.9 - FORMAZIONE

La Basket School organizza, con cadenza almeno annuale, programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di Safeguarding.

Tali attività di formazione devono essere documentate tramite attestati di partecipazione.

#### Art.10 - RESPONSABILE CONTRO ABUSI VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

##### **10.1. Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Nomina e revoca**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art.33, comma 6, del D.Lgs. 28.02.2021 n.36, la Basket School ha previsto di nominare un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere senza indugio pubblicata sul sito web dell'Associazione ed affissa presso la sede della medesima, nonché comunicata al Responsabile delle politiche di Safeguarding della FIP.

Il Responsabile dura in carica due anni e può essere riconfermato.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve:

- a. essere caratterizzato da comprovata moralità ed avere i requisiti di competenza, nonché autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

- b. Non essere tesserato alla FIP;
- c. 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 minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
- d. 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;
- e. aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIP e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e, se nominato decade immediatamente, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 ovvero per aver commesso reati di violenza contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il Presidente dell'Associazione, provvede durante la prima assemblea, e comunque entro 30 giorni, alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Presidente dell'Associazione, previa delibera del Consiglio Direttivo, può revocare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in ogni momento, per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina o per giusta causa, con provvedimento motivato dell'organo preposto. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Responsabile Safeguarding della FIP.

Costituiscono giusta causa di revoca del Responsabile:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte del Responsabile contro abusi, violenze e



discriminazioni nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione al Presidente dell'Associazione e/o ad uno dei componenti del Consiglio Direttivo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In caso di revoca senza giusta causa, il Responsabile può chiedere al Presidente dell'Associazione e al Consiglio Direttivo di essere immediatamente reintegrato in carica.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico, con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente dell'Associazione con raccomandata a.r. e/o PEC.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, che sarà allegato al presente Modello, in particolare definendo le modalità operative per lo svolgimento delle funzioni ad esso rimesse.

È, pertanto, rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal uopo necessarie.

## **10.2. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ha il compito ed il dovere di:

- Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;
  - Vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;
- a) Vigilare sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.
- b) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIP nell'ambito della società, nonché

l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;

c) 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 riterrà utile e opportuna;

d) segnalare al Responsabile della Safeguarding della FIP eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

e) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIP;

f) 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;

g) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito della propria struttura sportiva, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

h) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIP.

Il Presidente dell'Associazione e il Consiglio Direttivo provvedono a mettere a disposizione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tutti i mezzi necessari per poter esercitare le proprie funzioni in piena autonomia.

Per ogni esigenza di carattere finanziario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come il Responsabile delle politiche di Safeguarding federale, ha diritto di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

Tutti i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva sono tenuti a prestare la loro massima collaborazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ed al Responsabile delle politiche di Safeguarding federale.

#### Art.11 – DOVERE DI SEGNALAZIONE DI ABUSI, VIOLENZE O DISCRIMINAZIONI

Chiunque ha il sospetto e/o venga a conoscenza di comportamenti rilevanti, come individuati dal presente Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIP, integralmente richiamati nel presente documento, è tenuto a darne immediata comunicazione Safeguarding Officer nominato dalla Società, che a sua volta darà immediata comunicazione al Safeguarding Office della FIP.

## **11.1 Forma e contenuti minimi della Segnalazione**

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- una chiara esposizione e descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- qualsiasi elemento che possa consentire una facile identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello.

Il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa facilitare l'acquisizione e raccolta di elementi di prova relativi a quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione. Sono consentite segnalazioni anche in forma anonima.

## **11.2 Esclusioni: le segnalazioni vietate**

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- 11.2.1 il ricorso ad espressioni ingiuriose;
  - 11.2.2 l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
  - 11.2.3 l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
  - 11.2.4 l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.
- E' vietato e sanzionabile, in applicazione del Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate, effettuate con dolo o colpa grave ovvero palesemente infondate.

Nel caso di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante e le altre misure volte a tutelare il Segnalante non potranno essere garantite.

In particolare:

- 11.2.5 le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante sa essere false o infondate o essere utilizzate per offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- 11.2.6 la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui questi abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- 11.2.7 rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- 11.2.8 la lamentela personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

### **11.3 Canali di segnalazione**

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale): [safeguarding@basketschoolmessina.it](mailto:safeguarding@basketschoolmessina.it) riservata, in via esclusiva, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Basket School Messina, a cui si può accedere anche attraverso il sito web della Basket School Messina ([www.BasketSchool.it](http://www.BasketSchool.it));
- lettera riservata, inviata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Basket School c/o Avvocato Massimo Leggio , Via XXIV Maggio n°40 – 98122 MESSINA.

I canali di cui l'Associazione si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

### **11.4 Tutele**

Il Segnalante e il Segnalato godono delle medesime tutele previste nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie.

### **11.5 Confidenzialità e riservatezza**

L'Associazione garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere

rivolate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata, invece, quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata, con sentenza passata in giudicato ed irrevocabile, la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per reati commessi con la Segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

## **11.6 Gestione delle segnalazioni**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- 11.6.1 analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- 11.6.2 reindirizza eventuali segnalazioni pervenute, ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato al paragrafo 11.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della

segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze, i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

11.6.3 informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello all'Amministratore Unico, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

#### Art.12 - CONDIZIONI DI PROCEDIBILITA'

Il Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini del presente Regolamento nelle seguenti modalità:

- a) conoscenza diretta per avervi assistito personalmente;
- b) segnalazione;
- c) acquisizione di informazione anche dagli organi di stampa;
- d) conoscenza a seguito di ispezione;
- e) ricezione di segnalazione scritta anche per il tramite del servizio di Whistleblowing.

#### Art.13 - ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITA'

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di

protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.

#### Art.14 - RISERVATEZZA

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società e il Safeguarding Office della FIP sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

#### Art.15 – SANZIONI

Sarà possibile prevedere che, pur restando impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti FIP, a carico di tutti coloro che sono assoggettati, ai sensi delle previsioni di cui all'art. 2, tra le categorie tenute all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto ivi indicato, possono essere irrogate sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto.

#### **Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- 1) 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 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;
- 2) 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 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;

- 3) 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 con comportamenti quali:

- a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- b) l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- c) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

- 4) 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 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;
- 5) 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 ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 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.

### **Sanzioni nei confronti dei volontari**

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

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- e) rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".



## Art. 16 – TUTELA DELLA PRIVACY

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione 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.

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.

L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita 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. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, ecc..., deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

## Art. 17 – NORME FINALI

1. Il presente modello ha validità quadriennale ed è aggiornato dall'organo direttivo della Società almeno ogni quattro anni ed, in ogni caso, ogni qual volta necessario, al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI, per le politiche di Safeguarding ovvero le sue raccomandazioni, nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIP.

## Art. 18 – ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, sarà adottato entro il prossimo 31/08/2024.

Messina,

Il Presidente dell'ASD Basket School Messina

*Antonio Zanghì*

**RESPONSABILE SAFEGUARDING ASD BASKET SCHOOL MESSINA:**

**Avvocato Massimo Leggio , Via XXIV Maggio n° 40 - 98122 Messina –**

**email: [safeguarding@basketschoolmessina.it](mailto:safeguarding@basketschoolmessina.it)**