



**Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e per la tutela dei minori (art. 16 del D. Lgs. 39/2021)**

# Introduzione

L'art. 16 del D. Lgs. 39/2021 e s.s. m. m. e i. i., rubricato *“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”*, ha previsto che le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite, sentito il parere del CONI, debbano redigere le *“linee guida per la predisposizione di 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 del D. Lgs. 198/2006 (*“Codice delle Pari Opportunità”*) o *“per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale”*.

La citata disposizione di legge ha stabilito, altresì, che le associazioni e le società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche debbano predisporre e adottare, entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui sopra, *“modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché codici di condotta ad esse conformi”*.

Con delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI è stato istituito l'Osservatorio Permanente per le Politiche di *Safeguarding* e sono stati emanati i *“Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione”*.

NS Emilia SSDARL (in breve *“NS Emilia”*), affiliata alla Federazione Italiana Nuoto (FIN), nonché iscritta al Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche, intende adempiere agli obblighi previsti dalla legge e dalla normativa sportiva, affinché i propri tesserati e collaboratori possano svolgere l'attività in un ambiente sano, sicuro, inclusivo, che garantisca il pieno sviluppo della persona, prima ancora che dello sportivo.

FIN ha definito le proprie *“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”* ed ha, altresì, emanato il *“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati”*.

Pertanto, con delibera dell'Assemblea di Soci del 30 agosto 2024, sono stati approvati e adottati il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva e l'allegato Codice di Condotta, a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

NS Emilia ha, come oggetto sociale, l'esercizio *“in via stabile e principale l'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione*

*e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica con particolare ma non esclusivo riferimento alle discipline natatorie”.*

In questa sede è sufficiente sottolineare che NS Emilia coordina le attività agonistiche relativamente alle iscrizioni e alla partecipazione alle manifestazioni FIN.

Alla data del 31 agosto 2024, NS Emilia conta oltre 500 tesserati e circa 20 collaboratori.

(1)

## **Destinatari**

### **Art. 1) Ambito di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano:

- a) Agli organi sociali e a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e/o controllo della Società o di una sua unità organizzativa autonoma (soggetti in posizione apicale), nonché a coloro che risultano sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi;
- b) A tutti i soggetti tesserati, a qualsiasi titolo, con NS Emilia, sia maggiorenni che minorenni (ad es., atleti, istruttori, allenatori, dirigenti, ecc.);
- c) A tutti i soggetti non tesserati che, a vario titolo, partecipano, direttamente o indirettamente, alle attività di NS Emilia (ad es., genitori di atleti tesserati, tesserati di altri enti sportivi, ecc.);
- d) A tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro, di collaborazione o di volontariato con NS Emilia o che intrattengono rapporti giuridici di qualsiasi tipo con la Società (ad es. consulenti, partners, ecc.).

2. Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano in tutti gli impianti sportivi in cui la società opera e a tutte le attività da essa organizzate.

(2)

## **Finalità**

### **Art. 2) Funzione del Modello**

Il presente Modello disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

### **Art. 3) Diritti dei tesserati**

1. Diritto fondamentale dei tesserati è, infatti, quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D. Lgs. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i diritti sopra indicati.

### **Art. 4) Obiettivi delle misure di prevenzione**

1. NS Emilia adotta tutte le misure necessarie per assicurare l'effettività dei diritti di cui all'art. 3 e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, allo scopo di favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

2. Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori, la Società deve informarli dei rispettivi diritti, deve favorire la diffusione delle proprie *Safeguarding Policy* e adottare misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione dei collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

## **Art. 5) Contenuti del Modello e fattispecie rilevanti**

1. Il presente documento costituisce, pertanto, l'insieme di principi e comportamenti a cui la Società e tutti i soggetti di cui all'art. 1 sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli utenti e tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità.

2. Il Modello prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, consumata in ogni forma, anche omissiva, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

3. In ossequio alle Linee Guida degli Enti affilianti e ai Principi CONI in materia, il presente Modello mira a prevenire e contrastare le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- 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.

4. 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 necessita 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 ed economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.



(3)

## **Gestione del rischio**

### **Art. 6) Attività preliminari**

1. La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione del rischio di commissione di quelle condotte che le *Safeguarding Policy* mirano, per l'appunto, ad impedire.
2. Per “rischio” deve intendersi qualsiasi variabile o fattore che, nell’ambito dell’attività dell’ente, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi della normativa, ovvero la tutela contro abusi, violenze e discriminazioni.
3. Il Modello di prevenzione sportiva deve essere predisposto sulla base della preventiva mappatura e valutazione dei rischi, sia quelli comuni all’ordinamento sportivo sia quelli specifici del singolo ente, anche in considerazione del contesto all’interno del quale esso opera e dei fattori esterni ed interni che possono influenzarne l’attività.
4. È fondamentale, pertanto, declinare l’attività di predisposizione del Modello di prevenzione sportiva sulla base delle specifiche caratteristiche dell’ente e del settore di appartenenza, prendendo in considerazione anche la storia dell’organizzazione ed eventuali situazioni verificatesi in passato.

### **Art. 7) Valutazione dei rischi**

1. La valutazione dei rischi (c.d. “risk assesment”) si compone essenzialmente di tre sottofasi:
  - a) Il c.d. “risk mapping”, ovvero l’identificazione delle “attività a rischio”, degli ambiti di attività dell’ente in cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
  - b) La c.d. “risk analysis”, ossia l’analisi dei rischi mediante l’identificazione delle principali possibili modalità attuative dei comportamenti lesivi nell’ambito delle attività a rischio;
  - c) La c.d. “gap analysis”, consistente nell’individuazione delle eventuali lacune del sistema di controllo interno e nella conseguente individuazione delle azioni di miglioramento da implementare per soddisfare l’esigenza di prevenire e contrastare le condotte di abuso, violenza e discriminazione.
2. In altre parole, è necessario procedere con l’identificazione dei rischi potenziali, ovvero del contesto aziendale, per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si

potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi della normativa di riferimento.

3. Conseguentemente, occorre operare la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione delle fattispecie sopra elencate e il suo eventuale adeguamento, allo scopo di contrastare efficacemente e ridurre al minimo il rischio individuato.

4. In definitiva, l'obiettivo delle attività di "risk assesment" è di individuare e comprendere i rischi presenti in senso al contesto aziendale e valutare in che misura gli strumenti di controllo esistenti siano in grado di presidiare adeguatamente le attività a rischio, al fine di proporre gli interventi eventualmente necessari od opportuni per promuovere la costruzione di un modello di prevenzione sportiva coerente con le prescrizioni normative.

5. L'attività di "risk assesment" deve essere svolta con periodicità adeguata, in modo tale da rivedere l'assetto dei rischi e delle misure preventive in relazione ad eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo o all'introduzione di nuove disposizioni di legge a cui sia necessario adeguarsi.

6. Per la corretta identificazione dei rischi e delle conseguenti misure di controllo, è imprescindibile approfondire la conoscenza dell'organizzazione e dell'operatività dell'ente, esaminandone la struttura aziendale, il contesto sportivo in cui opera, approfondendo i rischi connessi al livello agonistico delle discipline sportive praticate, acquisendo informazioni sulla storia della società sportiva, anche in relazione ad eventuali pregresse criticità inerenti a comportamenti lesivi passati.

#### **Art. 8) Mappatura e analisi del rischio**

1. In primo luogo, l'analisi dell'attività aziendale e della struttura organizzativa è stata effettuata mediante la raccolta di documenti e informazioni. In particolare, sono stati acquisiti e verificati:

- Lo statuto della società sportiva, approvato con delibera dell'Assemblea dei soci del 27 giugno 2024;
- La visura camerale ordinaria di NS Emilia, aggiornata al 19 luglio 2024.

2. In secondo luogo, l'analisi dell'attività aziendale e della struttura organizzativa è stata effettuata mediante colloqui con l'Amministratore Unico.

3. Si è proceduto con la richiesta di redigere una relazione scritta che contenesse le seguenti informazioni:

- Le tipologie di attività sportive svolte (allenamenti, manifestazioni, gare, ecc.) e il target di utenti / tesserati (maggioresi, minoreni, bambini, ecc.);
- Le modalità di gestione degli spazi, soprattutto degli spogliatoi, delle aree doccia e degli spazi adiacenti, nonché degli spazi frequentabili dai genitori;
- Le eventuali aree di rischio potenziale, con riferimento alla commissione dei fatti indicati nel capitolo precedente (ad es., se vi sono situazioni di promiscuità che potrebbero essere gestite in modo migliore);
- Le eventuali misure preventive già adottate (ad es. divieti di ingresso in determinate aree, separazione degli spogliatoi e delle docce di adulti e bambini, divieto di scattare foto in vasca, ecc.);
- Gli eventuali episodi accaduti in passato inerenti alla commissione di fatti che le *Safeguarding Policy* mirano a prevenire, nonché le modalità con cui sono stati gestiti;
- Qualsiasi altra informazione che si ritenga utile indicare.

4. La relazione è pervenuta nella fase di analisi prodromica alla predisposizione del presente Modello e ha consentito di approfondire gli aspetti organizzativi e gestionali della Società.

5. In via preliminare, si osserva che nell'ambito delle attività organizzate da NS Emilia, a causa della natura delle discipline sportive praticate e delle caratteristiche delle strutture utilizzate (impianti natatori), sussiste il potenziale rischio di commissione di uno dei fatti indicati nell'art. 5 del presente Modello, in particolare di episodi di "abuso fisico", "molestia sessuale", "abuso sessuale", "negligenza" e "incuria", così come definite nella citata disposizione. Tuttavia, l'attività di "risk assesment" ha consentito di appurare che, in concreto, grazie alle misure preventive già esistenti, il rischio reale è contenuto, anche se – ovviamente – non del tutto eliminato.

6. In particolare, dall'analisi della relazione scritta, sono state individuate – in generale – "aree di rischio" indicate nell'Allegato A (**Allegato A: Aree di rischio individuate**)

7. Le misure preventive già adottate dalla Società sono indicate nell'Allegato B (**Allegato B: Misure preventive preesistenti**).

8. In virtù della suddetta mappatura e analisi del rischio e in ossequio agli scopi del presente Modello, ovvero la prevenzione e il contrasto di ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione in ambito sportivo, in seguito verranno delineate le misure preventive che NS Emilia dovrà attuare, soprattutto con riferimento alla gestione degli spazi utilizzati nei vari impianti natatori e nei limiti delle caratteristiche strutturali delle strutture frequentate.

(4)

## **Misure di prevenzione**

### **Art. 9) Scopi delle misure preventive**

1. Le misure di prevenzione individuate dal presente Modello sono adottate al precipuo scopo di garantire il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché l'inclusione e la valorizzazione delle diversità tra i tesserati. Tutti i praticanti e i tesserati di NS Emilia devono essere messi nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale, di divertirsi, di imparare la disciplina sportiva di riferimento e di migliorare.

2. Tutte le attività organizzate e gestite da NS Emilia devono essere ispirate dai principi contenuti nell'art. 1 dell'allegato Codice di Condotta, al quale si fa rinvio. Il predetto Codice prevede, altresì, i doveri e obblighi dei tesserati (art. 3), dei dirigenti sportivi e dei tecnici (art. 4), degli atleti (art. 5), nonché degli altri soggetti che, a vario titolo, partecipano alle attività organizzate dalla Società (art. 6).

### **Art. 10) Tutela degli atleti**

1. I tecnici devono gestire e tutelare gli atleti nel rispetto dei loro diritti e del principio di uguaglianza. Ogni atleta ha diritto ad avere parità di trattamento e di opportunità, a prescindere dalla propria condizione iniziale.

2. I rapporti fra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale sui minorenni devono essere improntati al massimo rispetto e alla massima collaborazione, nel rispetto dell'interesse supremo dell'educazione e della crescita umana e sportiva dei minori stessi.

### **Art. 11) Impegni di NS Emilia**

NS Emilia si impegna a:

- Informare i medici sportivi e gli operatori sanitari, che collaborano con la Società, dell'obbligo di attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, la procedura di segnalazione prevista dal successivo capitolo, nel caso in cui riscontrassero sui tesserati i segni e gli indicatori di lesioni, violenze e abusi;

- Individuare professionisti di propria fiducia che garantiscano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati vittima di episodi di abusi, violenze e discriminazioni;
- Incentivare la frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento, da parte dei propri operatori sportivi, organizzati dagli enti affilianti in materia di *Safeguarding*;
- Sensibilizzare tecnici, atleti e famiglie, sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, anche in collaborazione con apposite figure specialistiche.

### **Art. 12) Gestione degli spazi**

Per la gestione degli spazi si rimanda al Regolamento dell'impianto e alle misure di prevenzione adottate dalla Società ospitante. È comunque consigliabile utilizzare gli spazi in modo tale da evitare o limitare al massimo la promiscuità.

### **Art. 13) Limiti per foto e video**

1. All'interno degli spogliatoi e a bordo vasca è sempre vietato l'utilizzo di smartphone e di altri dispositivi con cui è possibile effettuare foto, video o registrazioni vocali.
2. È consentito effettuare foto e video dalla tribuna durante le manifestazioni sportive, a condizione che non si ritragga il primo piano di un soggetto minore degli anni 12.

### **Art. 14) Contatti fisici**

I tecnici devono limitare i contatti fisici a quelli strettamente necessari per l'insegnamento della disciplina. In ogni caso, non possono essere toccate le parti intime, i seni e i glutei.

### **Art. 15) Gestione di viaggi, trasferte e pernottamenti**

In caso di viaggi, trasferte e pernottamenti organizzati dalla Società in occasione di eventi e/o manifestazioni sportive a cui partecipano propri tesserati, occorre seguire le seguenti disposizioni:

- È necessario acquisire l'autorizzazione scritta da parte degli esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati minorenni, attestante il consenso alla partecipazione dell'atleta alle condizioni indicate dalla Società;
- I viaggi devono essere organizzati utilizzando preferibilmente mezzi messi a disposizione dalla Società;

- Per quanto riguarda i pernottamenti, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori;
- Deve essere individuato almeno un responsabile della trasferta in aggiunta all'istruttore di riferimento (ad es. un altro istruttore, un dirigente, ecc.);
- Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello;
- In caso di dubbio sulla gestione di una situazione o di un episodio deve essere chiesto il parere del Responsabile di cui al capitolo 6.

### **Art. 16) Selezione degli operatori sportivi**

**1.** NS Emilia, quando instaura un rapporto di lavoro, di volontariato sportivo o di semplice tesseramento con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori (ad es., istruttori, dirigenti accompagnatori, ecc.), deve richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti ai sensi della normativa vigente.

**2.** Nel caso in cui i rapporti di cui al comma 1 vengano prorogati senza soluzione di continuità, non occorre richiedere un nuovo certificato. Tale onere sussiste nel momento in cui venisse stipulato *ex novo* un successivo contratto o accordo con l'operatore interessato.

**3.** Tutti i lavoratori e i volontari sportivi che prestano attività anche in favore di altre associazioni o società sportive, all'instaurazione del rapporto con NS Emilia e ad ogni suo rinnovo, devono rilasciare un'autocertificazione con cui dichiarano, sotto propria responsabilità, di non aver subito sanzioni per comportamenti lesivi delle *Safeguarding Policy* delle altre associazioni o società sportive.

(5)

## **Misure di contrasto**

### **Art. 17) Segnalazione di fatti o comportamenti lesivi del Modello**

1. In caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel presente Modello e/o di presunti comportamenti lesivi rientranti nelle fattispecie indicate all'art. 5, commessi da parte di uno dei soggetti indicati dall'art. 1, chiunque ne venga a conoscenza deve tempestivamente effettuare la segnalazione al Responsabile di cui al capitolo 6, secondo le seguenti modalità (alternative fra loro):

- Invio di posta elettronica certificata all'indirizzo del Responsabile;
- Invio di posta elettronica ordinaria all'indirizzo del Responsabile;
- Colloquio con il Responsabile, di persona o da remoto, richiesto tramite i canali di comunicazione precedenti. Il colloquio deve essere verbalizzato a cura del Responsabile medesimo;
- Invio di lettera postale o raccomandata al domicilio dichiarato dal Responsabile;
- Compilazione del modulo di segnalazione reperibile sul sito web della Società e successivo invio tramite PEC o PEO ai relativi indirizzi del Responsabile oppure in cartaceo tramite lettera postale o raccomandata al domicilio dichiarato dal Responsabile medesimo.

2. La segnalazione effettuata con modalità diverse da quelle precedentemente previste non è presa in considerazione.

3. In allegato al presente Modello è presente la scheda contenente tutti i contatti del Responsabile in carica (**Allegato C: Contatti del Responsabile Safeguarding**).

### **Art. 18) Omissione della segnalazione e segnalazione manifestamente infondata**

1. L'omissione della segnalazione da parte di uno dei soggetti interni alla Società, venuti a conoscenza di un comportamento o di un fatto lesivo del presente Modello, costituisce di per sé una violazione del Modello medesimo e, come tale, passibile di sanzione disciplinare.

2. Costituisce, altresì, violazione sanzionabile del Modello la presentazione di una segnalazione manifestamente infondata o effettuata in mala fede.

### **Art. 19) Prevenzione della vittimizzazione secondaria**

La Società e il Responsabile devono garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *Safeguarding*.

### **Art. 20) Gestione della segnalazione e attività istruttoria**

1. Una volta ricevuta la segnalazione in una delle modalità previste dal presente Modello, il Responsabile deve verificarne la fondatezza attraverso una sommaria attività istruttoria, che può consistere in:

- audizione del soggetto segnalante;
- audizione del soggetto segnalato;
- audizione di eventuali testimoni;
- acquisizione di prove documentali, audio, video, foto;
- acquisizione di un eventuale memoria difensiva scritta del segnalato, che il Responsabile può invitare a produrre;
- ogni altra attività che il Responsabile ritiene necessaria al fine di verificare quanto esposto nella segnalazione.

2. L'audizione di soggetto minorenne deve avvenire con il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale, manifestato per iscritto. L'audizione di soggetto minore degli anni quattordici (14) deve avvenire in presenza dell'esercente la responsabilità genitoriale.

3. Nel caso in cui il fatto segnalato configuri astrattamente un'ipotesi di reato, il Responsabile deve informare la persona offesa della possibilità di presentare atto di denuncia-querela all'Autorità Giudiziaria e di costituirsi parte civile nell'eventuale procedimento penale ai fini della richiesta di risarcimento del danno.

4. Di ogni audizione deve essere redatto un verbale, a cura del Responsabile, contenente le dichiarazioni rese dall'interessato. Il verbale deve, altresì, contenere la data dell'audizione, nonché i dati per l'identificazione del soggetto audito. Prima di procedere con l'audizione, il Responsabile



deve identificare la persona interessata tramite un documento d'identità, i cui estremi vengono riportati nel verbale. Al termine dell'audizione, il verbale deve essere riletto e sottoscritto sia dal Responsabile che dalla persona sentita.

5. L'audizione può avvenire di persona, tramite collegamento da remoto o anche telefonicamente. Negli ultimi due casi, il soggetto audito deve preventivamente inviare al Responsabile copia del proprio documento d'identità ai fini dell'identificazione e, al termine dell'audizione, gli deve essere inviata copia del verbale per la sottoscrizione. Successivamente, l'interessato dovrà restituire al Responsabile la copia sottoscritta del verbale anche tramite mail o chat.

6. Nel caso in cui un soggetto tesserato si rifiuti di sottoporsi all'audizione, renda false dichiarazioni o ometta consapevolmente di riferire fatti di cui è a conoscenza, il Responsabile deve segnalarlo alle autorità federali per le valutazioni di loro competenza. Inoltre, tale condotta costituisce illecito disciplinare punibile ai sensi di quanto previsto dal presente Modello. Di tali conseguenze deve essere dato preventivo avviso al soggetto interessato, a cura del Responsabile.

7. L'attività istruttoria deve concludersi entro sessanta (60) giorni da quello in cui è pervenuta la segnalazione. Dal 20 dicembre al 10 gennaio e dal 20 luglio al 20 agosto di ogni anno detto termine è sospeso.

#### **Art. 21) Relazione finale dell'attività istruttoria e memoria difensiva**

1. Entro i dieci (10) giorni successivi dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, il Responsabile deve inviare, via pec, all'Amministratore Unico di NS Emilia, una relazione finale contenente:

- l'oggetto della segnalazione;
- l'indicazione dei soggetti coinvolti;
- l'attività istruttoria espletata;
- l'esito dell'attività;
- la richiesta di archiviazione o di applicazione della sanzione disciplinare.

2. La relazione deve essere inviata contestualmente anche al soggetto segnalato, il quale può presentare una memoria difensiva scritta da inviare all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Responsabile, entro dieci (10) giorni dal ricevimento della relazione.

## **Art. 22) Esiti dell'attività istruttoria e richieste all'Amministratore Unico**

1. L'esito dell'attività può consistere, alternativamente, in:

- a) Manifesta infondatezza della segnalazione;
- b) Mancanza, insufficienza o contraddittorietà della prova in ordine alla fondatezza della segnalazione;
- c) Accertamento della violazione del Modello.

2. In base all'esito dell'attività, il Responsabile deve effettuare una richiesta all'Amministratore Unico:

- nei casi previsti dal comma 1, lett. a) e b), il Responsabile deve richiedere all'Amministratore Unico l'archiviazione del procedimento;
- nel caso previsto dal comma 1, lett. c), il Responsabile deve richiedere all'Amministratore Unico l'applicazione della sanzione disciplinare che ritiene congrua alla gravità del fatto.

3. Se lo ritiene opportuno può, inoltre, richiedere l'esperimento di un tentativo di conciliazione fra le parti interessate, dinanzi all'Amministratore Unico, e in sua presenza quale mediatore del conflitto.

## **Art. 23) Attività dell'Amministratore Unico**

1. Entro quindici (15) giorni dal ricevimento della relazione da parte del Responsabile, l'Amministratore Unico deve deliberare in merito alle richieste ivi formulate. Se depositata, l'Amministratore Unico deve esaminare altresì la memoria difensiva del soggetto segnalato. Alla riunione può essere invitato a partecipare il Responsabile. Se quest'ultimo ne fa espressa richiesta nella relazione finale, il Responsabile deve essere obbligatoriamente invitato a presenziare. Se presente, il Responsabile deve essere sentito in merito all'attività espletata. L'Amministratore Unico può chiedere al Responsabile i chiarimenti che ritiene opportuni. Della predetta riunione deve essere redatto un verbale riassuntivo a cura di uno dei consiglieri, sottoscritto da tutti i presenti.

2. Se l'Amministratore Unico accoglie la richiesta di esperimento del tentativo di conciliazione fra le parti, deve convocarle alla riunione appositamente fissata, unitamente al Responsabile. L'esito positivo del tentativo di conciliazione o, comunque, il ravvedimento del responsabile della violazione comportano la riduzione della sanzione applicabile. All'esito della conciliazione le parti interessate vengono congedate e il Responsabile propone all'Amministratore Unico l'applicazione della sanzione eventualmente già ridotta.

3. L'Amministratore Unico deve deliberare in merito all'accoglimento delle richieste del Responsabile. Nel caso in cui la richiesta del Responsabile venga accolta, la relativa delibera deve contenere l'esito del procedimento, ovvero:

- a) Archiviazione per manifesta infondatezza della sanzione;
- b) Archiviazione per mancanza, insufficienza o contraddittorietà della prova in ordine alla fondatezza della segnalazione;
- c) Accertamento della violazione del Modello.

4. Nel caso previsto dalla lett. c) del comma precedente, la delibera deve contenere anche la sanzione disciplinare applicata.

5. In caso di accoglimento della richiesta del Responsabile, la motivazione della delibera è sufficiente che si riporti alla relazione finale del Responsabile medesimo.

6. Nell'ipotesi in cui l'Amministratore Unico esprima voto contrario alla richiesta del Responsabile, ne deve essere riportata a verbale la motivazione esplicita. In tal caso, l'Amministratore Unico può adottare una pronuncia diversa rispetto a quella richiesta dal Responsabile.

7. La delibera, qualunque sia l'esito, deve essere comunicata al segnalante, alla persona offesa e al segnalato con modalità idonee a provarne l'avvenuta ricezione. Deve, altresì, essere comunicata al Responsabile, unitamente al verbale, anche se presente.

8. La delibera dell'Amministratore Unico è immediatamente esecutiva.

9. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi (120) giorni dalla ricezione della segnalazione.

#### **Art. 24) Sanzioni disciplinari**

1. La sanzione disciplinare richiesta dal Responsabile e applicata dall'Amministratore Unico deve essere basata sulla gravità della violazione, desunta:

- dalla natura, dalla specie, dai mezzi, dall'oggetto, dal tempo, dal luogo e da ogni altra modalità della condotta;
- dalla gravità del danno o del pericolo cagionato alla persona offesa;
- dall'intensità del dolo o dal grado della colpa.

2. Occorre tener conto, altresì, di eventuali precedenti sanzioni comminate al medesimo soggetto, nonché dell'esito dell'eventuale tentativo di conciliazione.

3. Le sanzioni irrogabili, sulla base della gravità della violazione, sono le seguenti:

- a) Ammonizione scritta da parte dell'Amministratore Unico.;
- b) Multa, applicabile solamente ai soggetti che percepiscono una retribuzione o un rimborso forfettario da parte della Società;
- c) Sospensione dell'attività e dall'eventuale retribuzione o rimborso percepito;
- d) Radiazione.

4. In tema di procedimento e sanzioni disciplinari, sono, in ogni caso, fatte salve le disposizioni dei CCNL applicati dalla Società. In caso di contrasto fra le disposizioni del presente Modello e di quelle del CCNL di riferimento, si applicano gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 25) Ammonizione scritta**

L'ammonizione scritta viene inviata al soggetto sanzionato con modalità idonee a provarne l'avvenuta ricezione. In alternativa, può essere consegnata all'interessato da un soggetto appositamente delegato dall'Amministratore Unico. In quest'ultimo caso, il destinatario della sanzione deve firmare per ricevuta la copia dell'ammonizione, che resta agli atti della Società, con indicazione altresì della data di consegna.

#### **Art. 26) Multa**

La multa viene applicata trattenendo una parte della retribuzione o del rimborso da erogare al soggetto sanzionato. Tale sanzione può essere erogata in misura fissa, da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 2.000,00, oppure in una percentuale dal 20% al 50% della retribuzione o del rimborso mensile, applicabile da uno (1) a tre (3) mensilità.

#### **Art. 27) Sospensione dall'attività**

La sospensione dall'attività comporta automaticamente la sospensione, per la medesima durata, dell'eventuale retribuzione o del rimborso da erogare al soggetto sanzionato. La sospensione può essere disposta per un minimo di due (2) settimane ad un massimo di tre (3) mesi.

### **Art. 28) Radiazione dall'attività**

1. La radiazione comporta il divieto, da parte del soggetto sanzionato, di partecipare a qualsiasi attività sportiva organizzata da NS Emilia. La radiazione comporta, altresì, la cessazione del tesseramento, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale o l'interruzione immediata del rapporto di volontariato.

### **Art. 29) Sanzione per i soggetti esterni**

Per i soggetti esterni a NS Emilia (ad es. genitori di atleti tesserati), la sanzione irrogabile è costituita dal divieto, temporaneo o definitivo, di frequentare gli impianti sportivi gestiti dalla Società e di partecipare alle attività sportive organizzate dalla stessa. Il divieto temporaneo va da un minimo di due (2) settimane ad un massimo di tre (3) mesi.

### **Art. 30) Sospensione cautelare**

1. Nel caso in cui venga segnalata una violazione del Modello che, per le sue caratteristiche, comporta urgenti esigenze di tutela della persona offesa o della Società, il Responsabile può decretare la sospensione cautelare con effetto immediato del soggetto segnalato.

2. Dalla segnalazione devono risultare gravi, precisi e concordanti indizi di responsabilità in capo al soggetto segnalato.

3. Il decreto di sospensione deve essere comunicato all'interessato, a cura della Società, nel più breve tempo possibile, con modalità idonee ad attestarne l'avvenuta ricezione. Tale provvedimento comporta la sospensione immediata da ogni tipo di attività svolta in favore della Società e di partecipare alle attività sportive organizzate dalla stessa. Dell'avvenuta sospensione deve essere, altresì, dato avviso alla persona offesa.

4. Entro sette (7) giorni dalla comunicazione del provvedimento di sospensione, il soggetto sospeso può presentare una memoria difensiva scritta da inviare all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Responsabile.

5. Entro dieci (10) giorni dall'emissione del decreto di sospensione, l'Amministratore Unico deve deliberare sulla ratifica del provvedimento cautelare. Se ratifica il decreto, la sospensione permane sino all'adozione del provvedimento definitivo, salvo che venga adottato, da parte dell'Amministratore Unico, un provvedimento di revoca del medesimo, basato su fondati elementi

sopravvenuti. La revoca può essere chiesta anche dal Responsabile. Il provvedimento di revoca deve essere comunicato al soggetto sospeso, alla persona offesa e al Responsabile.

6. Se il decreto di sospensione non viene ratificato dall'Amministratore Unico, per comprovate ragioni che devono essere esplicitamente indicate nella delibera, il soggetto sospeso è riammesso all'attività sportiva. La delibera di mancata ratifica deve essere comunicata al soggetto sospeso, alla persona offesa e al Responsabile. In ogni caso, il procedimento disciplinare prosegue il suo corso.

7. La sospensione cautelare non può mai comportare la sospensione dell'eventuale retribuzione percepita dal soggetto sospeso.

8. Il periodo di sospensione cautelare non può essere considerato quale pre-sofferto in sede di applicazione dell'eventuale sanzione della sospensione di cui all'art. 31 o del divieto di cui all'art. 33 del presente Modello.

#### **Art. 31) Riammissione del soggetto sospeso**

1. Il soggetto a cui è stata applicata la sanzione prevista dall'art. 31 o la sospensione cautelare ratificata, per essere riammesso all'attività al termine del periodo di sospensione, deve attendere la comunicazione ufficiale dell'Amministratore Unico che attesta il decorso del periodo di sospensione e lo autorizza a riprendere l'attività medesima, indicando altresì la data della ripresa.

2. Inoltre, l'interessato deve sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta di aver effettuato una rivisitazione critica dell'episodio per cui è stato sanzionato, di aver compreso il disvalore del fatto compiuto e di impegnarsi, d'ora in avanti, a rispettare scrupolosamente le prescrizioni del presente Modello.

(6)

## **Responsabile**

### **Art. 32) Nomina**

1. Al fine di adempiere a quanto previsto dalla delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI e dalle Linee Guida degli enti affilianti, NS Emilia nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché per la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, D. Lgs. 36/2021 e s.s. m. m. e i. i. (c.d. "Responsabile Safeguarding").

2. La nomina del Responsabile deve essere comunicata agli enti affilianti e deve essere pubblicata sul sito web della Società.

### **Art. 33) Funzioni**

1. Il Responsabile esercita le seguenti funzioni:

- Verifica il rispetto delle misure di prevenzione previste dal presente Modello, nelle modalità che ritiene più opportune, anche tramite audizioni e ispezioni senza preavviso;
- Propone iniziative volte al potenziamento e/o alla maggior diffusione delle *Safeguarding Policy* dell'ente, nonché modifiche alle disposizioni del Modello e del Codice di Condotta che ritiene necessarie e/o migliorative;
- Cura la formazione in materia safeguarding dei soggetti interni alla Società;
- Tiene i rapporti con il Responsabile Safeguarding degli enti affilianti;
- È a disposizione dei soggetti che operano per la Società e può essere contattato in caso di richiesta di chiarimenti o di dubbi sulla gestione di una situazione rilevante in materia di *Safeguarding Policy*;
- Svolge le funzioni che gli sono attribuite dal Capitolo 4 in materia di contrasto a abusi, violenze e discriminazioni (riceve le segnalazioni, svolge l'attività istruttoria, propone all'Amministratore Unico l'applicazione di eventuali sanzioni, tenta la conciliazione fra le parti, dispone la sospensione cautelare).

2. Al Responsabile deve sempre essere garantito l'accesso alle strutture nelle quali NS Emilia svolge le proprie attività e alle informazioni richieste. Il mancato riscontro alle richieste del Responsabile costituisce una violazione del presente Modello e, come tale, passibile di sanzione.

3. Il Responsabile, qualora lo ritenesse opportuno, può inviare comunicazioni all'Ufficio Safeguarding degli enti affilianti inerenti situazioni rilevanti in materia di abusi, violenze e discriminazioni.

4. All'esito di un procedimento disciplinare scaturito da una segnalazione avente ad oggetto una violazione delle Safeguarding Policy, il Responsabile deve inviare all'Ufficio Safeguarding degli enti affilianti il resoconto di tutta l'attività svolta, con l'esito del procedimento.

### **Art. 34) Responsabilità**

1. Il Responsabile è soggetto solamente alle regole che disciplinano la sua attività e non può ricevere interferenze da parte di altri soggetti. Egli riveste il ruolo di garante dell'etica sportiva ed ha l'obiettivo di guidare il mondo sportivo verso prospettive in cui l'integrità, il rispetto, la non violenza e l'inclusione ne costituiscono i valori fondanti e irrinunciabili.

2. Il Responsabile, infatti, ha il compito di intervenire in tutte quelle situazioni in cui vengano meno i principi di lealtà, probità e correttezza che dovrebbero sempre caratterizzare l'ambiente sportivo. Ha la responsabilità di svolgere le proprie funzioni con disciplina e impegno, allo scopo di rendere effettivi i principi di tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i soggetti che partecipano alle attività sportive organizzate da NS Emilia.

3. Nello svolgimento della sua attività, il Responsabile deve operare con diligenza, prudenza e perizia, oltre che con terzietà, obiettività e buona fede, nel rispetto delle disposizioni che disciplinano le sue funzioni.

### **Art. 35) Nomina**

1. Il Responsabile viene nominato dall'Assemblea dei Soci fra i soggetti dotati di competenza, autonomia e indipendenza, anche rispetto all'organizzazione sociale. Il Responsabile non può, pertanto, essere un soggetto interno alla Società.

2. La competenza richiesta concerne la conoscenza generale del contesto sportivo, l'ambito giuridico e procedimentale, la capacità di ascolto empatico, la ponderazione delle esigenze di tutela della persona offesa con i diritti di difesa del soggetto segnalato.

3. Al Responsabile nominato deve essere richiesto:

- il certificato del casellario giudiziale e dal quale non devono risultare condanne penali definitive per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno o con pene che



comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno, anche se è intervenuta la riabilitazione;

- il certificato dei carichi pendenti da cui non deve risultare la pendenza di alcun procedimento penale.

4. Il mandato del Responsabile dura un anno ed è rinnovabile. In caso di rinnovo del mandato non devono essere richiesti nuovamente i certificati di cui al comma precedente. Quest'ultimi devono essere richiesti nuovamente decorsi cinque (5) anni dalla prima nomina.

5. Nel caso in cui il mandato non venga rinnovato, il nuovo Responsabile deve essere individuato prima della scadenza e deve subentrare dal giorno immediatamente successivo, in modo che non vi siano periodi di *vacatio*.

6. Il Responsabile può rimettere il mandato, con preavviso di giorni trenta (30), inviando una comunicazione formale all'Amministratore Unico.

7. La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato dell'Amministratore Unico, il quale ne informa tempestivamente gli enti affilianti. Entro trenta (30) giorni dalla revoca, l'Assemblea dei Soci deve provvedere alla sostituzione del Responsabile.

8. Il ruolo di Responsabile può essere ricoperto sia a titolo gratuito che a titolo oneroso.

### **Art. 36) Doveri di riservatezza**

1. Il Responsabile è tenuto all'obbligo di riservatezza in merito agli atti, ai fatti e ai soggetti coinvolti nel procedimento, sin dal momento della presa in carico della segnalazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, fatte salve deroghe espresse previste dal presente Modello.

2. 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.

3. Il dovere di riservatezza si estende anche alle persone eventualmente sentite dal Responsabile nella fase istruttoria, che devono essere avvisate da quest'ultimo del predetto obbligo.

4. La violazione del dovere di riservatezza costituisce illecito disciplinare punibile ai sensi di quanto previsto dal presente Modello.

(7)

## **Obblighi informativi**

### **Art. 37) Obbligo generale**

NS Emilia ha l'obbligo di informare tutti i tesserati, nonché tutti i soggetti che, anche se non tesserati, partecipano, a vario titolo, direttamente o indirettamente, alle attività sociali e/o sportive, dell'esistenza del presente Modello e del suo carattere vincolante e cogente.

### **Art. 38) Obbligo nei confronti dei tesserati**

1. All'atto del primo tesseramento o della prima iscrizione o manifestazione sportiva organizzata da NS Emilia, quest'ultima deve informare il nuovo tesserato e, se minorenni, anche l'esercente la responsabilità genitoriale, dell'esistenza del presente Modello e del Responsabile. Pertanto, una copia del medesimo deve essere inviata via mail al nuovo tesserato o, se minorenni, all'esercente la potestà genitoriale.

2. Il nuovo tesserato o, se minorenni, l'esercente la responsabilità genitoriale, deve sottoscrivere una dichiarazione con cui attesta di:

- essere stato informato in merito all'esistenza del presente Modello e del Responsabile;
- di aver ricevuto via mail una copia del medesimo;
- di impegnarsi a rispettarlo e a farlo osservare;
- di essere a conoscenza che la violazione di una o più delle disposizioni contenute nel Modello o la commissione di una delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione ivi indicate comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

3. La suddetta dichiarazione deve essere conservata agli atti.

### **Art. 39) Obbligo nei confronti di altri soggetti**

1. L'adempimento di cui al comma precedente deve essere effettuato anche nei confronti:

- Dei soggetti che, a vario titolo, instaurano rapporti di lavoro o di collaborazione con la Società;
- Dei soggetti che instaurano con la Società rapporti di lavoro sportivo o di volontariato ai sensi della normativa vigente.

2. Per quanto riguarda i lavoratori, sportivi e non, i collaboratori e i volontari, la dichiarazione di cui al comma precedente deve essere inserita o allegata al contratto o al conferimento dell'incarico.

#### **Art. 40) Obblighi informativi**

1. All'interno degli impianti sportivi nei quali si svolgono gli allenamenti dalla Società deve essere presente in una bacheca apposita cartellonistica che avvisa tutti i frequentatori che, in quel sito sportivo, vigono, per tutti, le disposizioni previste dal presente Modello.

2. Una copia, in formato digitale, del Modello deve essere pubblicata in un'apposita sezione del sito web ufficiale del Socio Unico, Nuova Sportiva s.s.d. a r.l.

#### **Art. 41) Aggiornamenti e rinnovi**

1. Le eventuali modifiche apportate al presente Modello devono essere tempestivamente comunicate a tutti i soggetti di cui sopra, ai quali deve essere inviata, inoltre, la versione aggiornata del Modello. Quest'ultima deve anche essere tempestivamente pubblicata sui canali social e fissata nella bacheca.

2. La dichiarazione di cui sopra deve essere rinnovata all'atto di ogni rinnovo di tesseramento, di iscrizione a corsi e/o manifestazioni sportive, di contratti, di collaborazioni, di incarichi di qualsiasi genere con NS Emilia. All'atto del rinnovo non è necessario inviare nuovamente all'interessato una copia del Modello.

#### **Art. 42) Attività formative e informative**

La Società deve incentivare la partecipazione dei propri tesserati e operatori agli incontri formativi organizzati in materia dai propri enti affilianti e deve, altresì, adottare tutte le iniziative informative e divulgative delle proprie Safeguarding Policy che ritiene opportune, coinvolgendo anche il Responsabile Safeguarding.

#### **Art. 43) Obblighi ulteriori**

1. NS Emilia mette in campo tutte le iniziative che ritiene opportune per il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione, nonché al monitoraggio periodico dei risultati.

2. La Società adotta ogni ulteriore misura utile per:

- La diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- La diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- La diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- Fornire un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- La diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *Safeguarding* adottata dagli enti affilianti.

3. NS Emilia si adopera, in ogni caso, per:

- La creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- La rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- La prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione;
- La rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva praticata.

**(8)**

## **Codice di Condotta**

### **Art. 44) Codice di Condotta**

1. NS Emilia, nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici enunciati nel Codice di Condotta allegato al presente Modello (**Allegato D: Codice di Condotta**).

2. I principi e le regole di comportamento ivi contenute devono ispirare, altresì, il comportamento di tutti i tesserati che partecipano alle attività sportive organizzate da quest'ultima.

(9)

## **Disposizioni finali**

### **Art. 45) Norme finali**

1. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'Assemblea dei Soci della Società.
2. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dalle norme di legge in materia, a quelle degli enti affilianti in materia di *Safeguarding*, nonché ai “Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione” dell'Osservatorio per le politiche di *Safeguarding* istituito dal CONI.
3. Il presente Modello, approvato dall'Assemblea dei Soci di NS Emilia, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione e viene comunicato, unitamente agli Allegati, agli Uffici *Safeguarding* degli enti affilianti.