

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

PREMESSA

Il presente documento, predisposto da **Evolution Plus Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata** e approvato e adottato dall'Amministratore unico, in conformità al co. 2 dell'art. 16 del D.lgs. 39/2021 e delle Linee Guida pubblicate da E.N.D.A.S. il 31.08.2023, costituisce il **Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività sportiva** (di seguito, Modello).

Il Modello si compone come segue:

1. una sezione preliminare denominata "*I. Inquadramento della Società*", che contiene alcuni brevi cenni alle peculiari caratteristiche operative, organizzative e societarie della Società;
2. una sezione denominata "*II. Disposizioni generali*" (artt. 1 - 3), con i riferimenti normativi, i destinatari, l'ambito di applicazione, le finalità e lo scopo del Modello;
3. una sezione denominata "*III. Regole di comportamento*" (art. 4) in cui vengono elencati diritti, doveri e obblighi dei destinatari del presente Modello;
4. una sezione denominata "*IV. Attuazione del Modello*" (artt. 5 - 9), che disciplina le condotte rilevanti ai fini del presente Modello, le procedure di prevenzione, la figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, le modalità di segnalazione e le sanzioni disciplinari;
5. una sezione denominata "*V. Entrata in vigore del Modello, Codice di Condotta e Aggiornamento*" (artt. 10 - 11), norma di chiusura con le disposizioni finali relative all'entrata in vigore del presente Modello.
6. Codice di Condotta, in allegato, che costituisce parte integrante del presente Modello e la cui violazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste alla sezione IV.

I. INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

1. Evolution Plus Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata (di seguito, Società) è una società sportiva dilettantistica senza scopo di lucro, con sede in Via Argine Destro Brenta, n. 16 – Noventa Padovana (PD), C.F. 05256290288.

La Società è affiliata a E.N.D.A.S. (Ente Nazionale Democratico di Azione Sociale e Sportiva), libera associazione riconosciuta come Ente di promozione sportiva dal CONI (con Delib. Cons. Naz. CONI n. 1224 del 15/5/2002, D.lgs. 242/1999), come Associazione di Protezione Ambientale (con D.M. 135/2002) e come ente di comprovata esperienza nel settore della prevenzione e nella

sicurezza stradale dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti (con D.M. 292/2003); è, infine, iscritto con il n. 10 al Registro Nazionale delle Associazioni di Promozione Sociale (istituito con L. n. 383/2000) e al RUNTS - Sezioni Associazioni di Promozione Sociale (con determinazione della Regione Lazio n. G14031 del 17.10.2022).

2. La Società può essere amministrata, secondo lo Statuto, da un Amministratore unico, da un Consiglio d'Amministrazione composto da minimo due e massimo cinque membri, o da due o più Amministratori con poteri disgiunti o congiunti.

Attualmente, la Società è organizzata con i seguenti Organi sociali: Amministratore unico, che riveste altresì il ruolo di presidente, e Assemblea dei soci.

3. Per usufruire degli spazi della Società, per partecipare alle attività organizzate dalla Società e poter utilizzare i macchinari messi a disposizione dalla stessa, è possibile tesserarsi o associarsi.

La Società ha tesserati sia maggiorenni che minorenni, e offre i propri servizi al pubblico indistintamente, indipendentemente dall'origine ed etnia, dal sesso, dalla religione e dalle condizioni psico-fisiche.

4. La Società dispone di più strutture, aperte tutti i giorni dell'anno nella fascia oraria 7 - 22.

5. La Società esercita, come indicato nello Statuto, le seguenti attività, qui sinteticamente riportate (si rinvia all'art. 2 dello Statuto per un'indicazione integrale di quest'ultime):

- a. l'attività di organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza, nelle discipline di seguito indicate: arti marziali, bodybuilding, pesistica, distensione su panca, cultura fisica, attività con sovraccarichi e resistenze finalizzate al fitness e al benessere fisico, ginnastica per tutti, ginnastica finalizzata alla salute e al fitness, ginnastica aerobica, attività di danza, indoor cycling, sport acquatici, arrampicata sportiva, ginnastica e delle attività motorie in genere nonché pratiche sportive varie e innovative per favorire il benessere e la salute psicofisica della persona;
- b. la pratica, l'organizzazione, la gestione e la promozione di ogni attività di carattere sportivo, ricreativo, culturale e sociale, finalizzata al miglioramento fisico e psichico dell'individuo;
- c. l'esercizio e la promozione di attività sportive dilettantistiche e in particolare l'introduzione, l'avviamento e la pratica delle attività indicate al punto a), compresa l'attività didattica e formativa, mediante ogni intervento e iniziativa utile allo scopo;

- d. l'organizzazione e l'attuazione di programmi didattici finalizzati all'avvio, all'aggiornamento e al perfezionamento della pratica sportiva dilettantistica, amatoriale e agonistica nelle diverse discipline sportive di cui al punto a), compresi corsi di avviamento allo sport, attività motorie e di mantenimento, corsi di formazione per operatori sportivi, istruttori, insegnanti, ecc.;
- e. lo sviluppo e il potenziamento della pratica sportiva dilettantistica e in particolare tutte le discipline sportive e le attività motorie a ogni livello;
- f. promuovere ogni iniziativa atta a valorizzare e diffondere, direttamente o indirettamente, la cultura del wellness;
- g. l'organizzazione e la gestione di impianti e strutture sportive e spazi di ogni tipo, sia al chiuso che all'aperto, atti alle pratiche delle attività sportive dilettantistiche;
- h. la promozione e l'organizzazione di iniziative sportive, culturali, ricreative ed eventi in genere al fine di portare a conoscenza della collettività le attività svolte; la collaborazione, inoltre, allo svolgimento di manifestazioni, eventi e iniziative sportive, culturali e ricreative organizzate da terzi;
- i. la promozione, l'organizzazione e la partecipazione a manifestazioni sportive e ricreative, gare, tornei, corsi, workshop, stage e simili, convegni, assemblee, spettacoli, feste, mostre, uscite, gite e viaggi inerenti alle proprie finalità sportive anche in collaborazione con enti pubblici e privati, nonché la promozione di tutte quelle iniziative che possano favorire la diffusione dello sport dilettantistico e della socializzazione.

Nello svolgimento delle attività sportive, i soci e tesserati sono accompagnati da professionisti che svolgono la funzione di Personal Trainer.

É prevista la possibilità di strutturare percorsi personalizzati per il raggiungimento di specifici obiettivi.

II. DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il presente Modello è redatto in conformità:

- dell'art. 16 del D.lgs. 39/2021, che prevede la predisposizione e l'adozione di Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché di Codici di Condotta, conformi alle Linee Guida emanate dalla Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, Ente di promozione sportiva o Associazione benemerita di affiliazione, e in caso di mancata applicazione prevede l'applicazione di sanzioni da quest'ultime previste;
- del D.lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, finalizzato alla prevenzione di qualsiasi forma di molestia, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per

- ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
- dell'art. 33, co. 6, del D.lgs. 36/2021, che introduce disposizioni specifiche per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, compresa la lotta a ogni tipo di abuso e di violenza e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi;
 - della delibera CONI n. 255 del 25 Luglio 2023, che conferma la previsione di apposite Linee Guida per la prevenzione dei reati e la creazione da parte di enti e associazioni di Modelli che siano a tutela dei fattori di rischio elencati dal legislatore nazionale, individuando la figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e a tutela dei minori;
 - delle *"Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva 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"* emanate da E.N.D.A.S. in data 31.8.2023, che disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. 198/2006 sui tesserati, specie se minori d'età, e recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. 36/2021 e al D.lgs. 39/2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia (art. 3 rubricato "Emanazione delle Linee Guida" del citato documento).

ART. 2 – DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. I principi e le disposizioni del presente Modello si applicano:
 - a. all'Organo amministrativo attualmente in carica e a quello che potrà essere nominato secondo lo Statuto, al presidente, agli eventuali vicepresidente e consiglieri, e qualunque altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o eserciti, anche di fatto, la gestione della Società;
 - b. a tutto il personale della Società, ivi compresi i lavoratori dipendenti (a termine o a tempo parziale e i lavoratori a essi assimilati), collaboratori esterni o eventuali volontari;
 - c. a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguirne gli obiettivi;
 - d. ai consulenti esterni e in generale alle persone fisiche che intrattengono o che vorranno intrattenere rapporti con la Società;
 - e. ai tesserati e ai soci.
2. Il presente Modello ha validità **quadriennale** dalla data di approvazione e dovrà essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le

eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding*, le eventuali modifiche o integrazioni apportate da E.N.D.A.S. alle relative Linee Guida, le eventuali raccomandazioni emanate dal *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S. e le eventuali modifiche o integrazioni apportate sul tema dal legislatore e dalla giurisprudenza.

Il Modello andrà altresì aggiornato qualora intervenissero modifiche nella struttura della Società tali da richiederne un adeguamento.

3. Il presente Modello viene pubblicato sulla pagina web della Società (www.plusfit.it), in apposita sezione, facilmente consultabile dagli utenti, e affisso nelle sedi della medesima, oltre a darne comunicazione verbale, cartacea e/o digitale ai destinatari.

L'adozione del Modello e del Codice di Condotta viene inoltre comunicata al *Safeguarding Office* istituito presso l'E.N.D.A.S. tramite mail all'indirizzo safeguardingpolicy@endas.it.

ART. 3 – FINALITÀ E OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ

1. Con la predisposizione del presente Modello, la Società ha inteso assicurare:

- il rispetto e la dignità di soci e tesserati, soprattutto minori;
- la prevenzione e la tutela di soci e tesserati, soprattutto minori, da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra forma e condizione di discriminazione;
- la promozione di una cultura e un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità, l'uguaglianza e l'equità, valorizzi le diversità e tuteli l'integrità fisica e morale di tutti i soci e tesserati e, in generale, di tutti i soggetti che fanno parte a qualsiasi titolo e ruolo della Società, soprattutto se minori;
- la consapevolezza di soci e tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer* costituito presso l'E.N.D.A.S., che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di soci e tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei soci e 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;

- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi titolo, funzione e ruolo all'attività sportiva della Società nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding*;
- condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva;
- la realizzazione di un sistema organico di procedure e di attività di controllo finalizzate a prevenire le situazioni di rischio, nonché a determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società, la motivata consapevolezza di poter incorrere, con comportamenti personali rilevanti ai fini del presente Modello, in segnalazioni e sanzioni;
- la sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo e ruolo collaborano o si interfacciano con la stessa (clienti, fornitori, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione degli illeciti contemplati nel presente documento;
- la partecipazione della Società e di soci e tesserati alle iniziative organizzate dall'E.N.D.A.S. nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate.

2. Per raggiungere tali obiettivi è necessario adottare misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, 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.

III. REGOLE DI COMPORTAMENTO

ART. 4 – DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI

1. Diritto fondamentale di ciascun partecipante alla comunità sportiva della Società è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato 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.

Il diritto alla salute e al benessere psicofisico di ciascun partecipante, e in particolare dei soci e tesserati, costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Chiunque partecipi con qualsiasi titolo, funzione e ruolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti.

2. La Società si impegna ad adottare misure e procedure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

3. Il Codice di Condotta allegato, parte integrante del presente Modello, disciplina all'art. 4 i Diritti, Doveri e Obblighi dei partecipanti, a vario titolo e ruolo, all'attività della Società suddividendo in particolare tra:

- Diritti, Doveri e Obblighi di tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice di Condotta;
- Diritti, Doveri e Obblighi del personale tecnico, amministrativo e direttivo, consulenti, collaboratori;
- Diritti, Doveri e Obblighi di soci e tesserati.

Si richiama integralmente tale articolo, e lo si riporta in forma abbreviata nel presente Modello.

4. Nello specifico, tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice di Condotta si impegnano a:

- rispettare il Modello e il Codice di Condotta allegato;
- rispettare i principi di 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, soci o personale tecnico, amministrativo, di gestione e dello staff;
- impegnarsi nell'educazione, nella formazione e nello svolgimento di una pratica sportiva sana, supportando gli altri partecipanti nei propri percorsi educativi e formativi;
- divulgare, promuovere e favorire la piena consapevolezza di tutti i partecipanti all'attività sportiva della Società in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati, soci, collaboratori, consulenti, e ogni altra persona qualsivoglia coinvolta nell'attività della Società, indipendentemente dall'età, etnia, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione, valorizzando le diversità;
- promuovere e favorire la collaborazione, la disciplina, la correttezza;
- garantire la sicurezza e la salute di tutti, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi verbali, corporei e/o fisici che risultino offensivi;

- non favorire, tollerare o partecipare in alcun modo a comportamenti altrui, in particolare se minori, che siano illegali, abusivi o violenti, o che mettano a rischio la sicurezza fisica e/o mentale;
- non sfruttare i minori e non assumere alcun atteggiamento che possa influire negativamente sul loro sul loro sviluppo;
- non intrattenere con minori relazioni di sfruttamento, maltrattamento o abuso; ugualmente, non avere rapporti sessuali con soci e/o tesserati minori d'età, evitando altresì qualsiasi forma di commento e comportamento sessualmente allusivo;
- non acconsentire o favorire giochi, frasi, scherzi, atteggiamenti con finalità o parvenza sessualmente provocatoria o inappropriata;
- non attuare mai abusi fisici o comportamenti a questi assimilabili;
- non utilizzare i *social media* in maniera inappropriata;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei soci e tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni;
- segnalare eventuali questioni e situazioni, anche potenziali, relative alla sicurezza e al benessere psico-fisico dei partecipanti a qualsiasi titolo e ruolo alla Società, rivolgendosi al nominato Responsabile *safeguarding*;
- attenersi alle regole del Codice di Condotta, del Modello e dei regolamenti interni della Società in tutte le fasi delle attività e in ogni momento trascorso all'interno delle strutture gestite dalla Società.

5. Il personale tecnico, amministrativo e direttivo, i consulenti, i collaboratori e chiunque partecipa in qualità di staff all'attività della Società si impegna a:

- adottare un comportamento civile e antidiscriminatorio;
- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei soci e tesserati, specie se minori;
- sostenere e agevolare sempre gli sforzi di soci e tesserati, a prescindere dai risultati ottenuti, promuovendo la cultura dell'impegno sportivo e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione verso l'attività sportiva, educando al rispetto, all'impegno, alla collaborazione e alla sana competizione, educando altresì al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive;
- dichiarare eventuali cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- promuovere un rapporto tra soci e tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding* e tutela minori;

- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo e cyberbullismo;
- adottare in ogni momento un comportamento rispettoso anche dei limiti fisici e mentali altrui;
- garantire che le attività sportive concretamente svolte dai soci e tesserati siano realmente loro adatte;
- collaborare con gli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni socio e tesserato;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere del socio e tesserato costituiscano obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- promuovere il pieno sviluppo dei soci e tesserati, in particolare se minori;
- promuovere e favorire l'effettiva partecipazione di tutti i soci e tesserati all'attività sportiva;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in modo tale da minimizzare i rischi di comportamenti scorretti;
- non infliggere punizioni o similari;
- stringere e coltivare relazioni effettive con i genitori dei soci e tesserati minori;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati;
- evitare di passare del tempo da soli con minori lontano da altri soggetti, se non per il tempo strettamente necessario;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il socio e tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio, attivando il Responsabile *safeguarding*;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano già fare da soli;
- comunicare e condividere con il socio o tesserato gli obiettivi educativi dell'attività sportiva;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività;
- evitare con soci e tesserati contatti fisici non necessari;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o altre informazioni sui soci e tesserati in assenza della relativa autorizzazione;
- consultare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, attraverso le modalità di contatto previste dal Modello, in caso di dubbi relativi alla partecipazione di soci e tesserati, in conformità a quanto disposto nel Modello stesso, in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva di persone con disabilità fisica o intellettuale-relazionale.
- consultare il Responsabile *safeguarding* in caso di dubbi.

6. Ciascun socio e tesserato si impegna a:

- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche fisico e corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza e tenere una condotta improntata al rispetto;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo;
- rispettare il principio di solidarietà tra tutti i partecipanti all'attività sportiva;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa del personale tecnico della Società;
- comunicare le proprie aspirazioni al personale tecnico della Società e valutare le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale dei minori che esercitano attività sportiva o i soggetti cui è affidata la cura di quest'ultimi;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente al personale della Società e agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei soci e tesserati, ovvero ai loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati, soci, personale della Società nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni, sia individuali che collettivi;
- comunicare allo staff della Società eventuali situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- evitare contatti e situazioni di intimità con il personale della Società, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- segnalare al Responsabile *safeguarding* situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a timore, disagio, pericolo, pregiudizio o danno relativamente a condotte di abuso, violenza o discriminazione;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video o altre informazioni di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi.

7. La Società informa tutti i partecipanti, a qualsiasi titolo e ruolo, alla Società dei rispettivi diritti, doveri e obblighi, e favorisce la diffusione delle politiche di *safeguarding* disposte da E.N.D.A.S., adotta misure e procedure per

assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e eventuali volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività e partecipano alla comunità sportiva della Società. Nello specifico, la Società adotta ogni misura necessaria per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dei soci e tesserati, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la loro piena consapevolezza in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

IV. ATTUAZIONE DEL MODELLO

ART. 5 – CONDOTTE RILEVANTI

1. Ai fini del presente Modello, nel rispetto dei riferimenti normativi riportati, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: ovvero *"qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali"*;
- l'abuso fisico: ovvero *"qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche, o che danneggi l'integrità o lo sviluppo psico-fisico del tesserato, soprattutto se minore, tanto da compromettere in quest'ultimo caso una sua 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, oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi".* In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*;
- la molestia sessuale: ovvero *"qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale - sia esso verbale, non verbale o fisico - che comporti una grave noia, fastidio o disturbo".* Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'abuso sessuale: ovvero *"qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata*

non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato". Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- *la negligenza: ovvero "il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente Modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno". Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;*
- *l'incuria: ovvero "la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo";*
- *l'abuso di matrice religiosa: ovvero "l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume";*
- *il bullismo e/o il cyberbullismo: definibile come "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 a intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla *performance* sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);*
- *i comportamenti discriminatori: ovvero "qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale".*

2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, di persona e/o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, *social network* e blog.

3. Il presente elenco, inoltre, non costituisce necessariamente un riferimento esaustivo per la Società, che potrà esaminare specificamente la singola condotta eventualmente verificatasi al fine di valutarne la lesività in riferimento al presente Modello.

ART. 6 – PREVENZIONE

La Società adotta le seguenti misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente Modello da parte di qualunque soggetto che partecipi con qualunque titolo e ruolo alla Società.

1. Autodichiarazione relativa all'assenza di condanne e precedenti penali e iter di selezione del personale

I soggetti che entrano in contatto con soci e tesserati, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile *safeguarding* di cui all'art. 7, entro e non oltre quattro mesi dall'adozione del presente Modello, un'autodichiarazione scritta, avente valore contrattuale con la Società, con la quale si autocertifica di non aver riportato alcuna condanna né di avere procedimenti pendenti in corso relativamente a reati ricompresi fra quelli previsti agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale, o reati che, in qualche modo, possano essere rilevanti per natura, finalità e oggetto agli obiettivi del presente Modello.

La mancata produzione della documentazione richiesta nei termini ivi previsti comporta la sanzione del richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori quindici giorni, sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto tra la Società e il soggetto inadempiente.

Le autodichiarazioni prodotte verranno conservate in un luogo chiuso a chiave e non accessibile presso la sede della Società e potranno essere nuovamente richieste dal Responsabile *safeguarding* ogni quattro stagioni sportive per aggiornare la situazione precedente o ogni qualvolta venga ritenuto necessario dal predetto Responsabile. Il Responsabile, in caso ritenga necessari ulteriori accertamenti, potrà richiedere al soggetto interessato la produzione del certificato del casellario e dei carichi pendenti rilasciato dalla Procura della Repubblica.

Successivamente all'adozione del presente Modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo e ruolo prestati, tutti coloro i quali entrano a contatto con soci e tesserati, soprattutto se minori, dovranno presentare la suddetta autodichiarazione al Responsabile *safeguarding* nominato dalla Società.

La mancata presentazione delle autodichiarazione o la presentazione di autodichiarazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Qualora il soggetto tenuto all'autodichiarazione acquisisca, in momento successivo, la qualifica di indagato (se ne viene a conoscenza) o imputato in un procedimento instaurato per reati afferenti all'ambito che qui rileva, ne dà

espressamente notizia e comunicazione al Responsabile *safeguarding* e all'Organo amministrativo della Società.

La violazione di questo obbligo di informazione può comportare la risoluzione del contratto di collaborazione.

In ogni caso, si prevede quale specifica procedura di selezione del personale della Società un primo colloquio individuale, finalizzato a verificare le competenze personali e tecniche. In caso di esito positivo del colloquio, si prevede un periodo di affiancamento tra il nuovo collaboratore e un collaboratore già inserito nello staff della Società.

Ciò andrà, come detto, ricordato con la presentazione dell'autodichiarazione relativa all'assenza di condanne e procedimenti penali in corso nei reati che rilevano ai fini del presente Modello.

2. Uso degli spazi della Società

L'accesso alle strutture gestite dalla Società è permesso, nelle fasce orarie di apertura delle sedi (indicativamente ore 7 - 22) – oltre al personale tecnico, amministrativo, direttivo e agli eventuali collaboratori e consulenti – solo ai soci e ai tesserati.

Per accedere ai locali della Società, è necessario transitare davanti alla *reception* presente in ciascuna sede in gestione alla Società, dove il personale verifica credenziali e effettivo accesso di soci e tesserati ai locali interni, quali spogliatoi, sale pesi e sale corsi.

Durante il fine settimana, la presenza del personale segreteria è ridotta, ma è in ogni caso presente il personale tecnico di sala che effettua il controllo sugli accessi ai locali interni delle strutture e agli spogliatoi.

La Società prevede l'installazione di appositi tornelli con controllo di *badge* elettronico per regolare l'accesso alle strutture. A tal fine, si prevede di dotarsi unitamente ai tornelli di un sistema di gestione dei *badge* rilasciati a soci e tesserati, al fine di poterne sospendere o limitarne l'accesso alle strutture solamente in certe fasce orarie per specifici utenti.

L'accesso ai locali interni delle strutture in gestione alla Società avviene tramite una *hall* (spazio in cui si trova la *reception* della Società) condivisa con altri professionisti, esterni alla Società, che ricevono i propri clienti in locali accessibili dalla *hall* e pertanto comunicanti con la *reception*.

Si possono dunque verificare alcuni contatti tra soci e tesserati alla Società e soggetti esterni – quali i professionisti operanti presso gli stessi edifici e i rispettivi clienti –; tali contatti sono tuttavia marginali e si verificano solamente nella *hall* e in orari di ricevimento "d'ufficio" (limitati, in linea generale, ai giorni feriali), spazio in cui in ogni caso è presente il personale della Società.

Nel caso in cui si verificano nei locali della *hall* episodi rilevanti rispetto alle finalità del presente Modello, si prevede quale procedura per la tutela e la

sicurezza dei partecipanti all'attività della Società un tempestivo intervento da parte del personale di segreteria e del personale tecnico – presente nei locali interni almeno nel numero di uno nella fascia oraria di apertura –, anche richiedendo il soccorso delle Forze dell'Ordine nel caso in cui ciò venisse ritenuto necessario.

Durante la fascia oraria del pranzo, il personale tecnico di sala e il personale della segreteria e dell'amministrazione si alterna per consumare il pasto; viene così sempre garantita la presenza di qualcuno dello staff e, in ogni caso, il personale che si è assentato rimane comunque sempre telefonicamente reperibile.

3. Spogliatoi

Presso le strutture in gestione o in uso dalla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Deve essere garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante lo svolgimento dell'attività sportiva di soci e tesserati, soprattutto se minori, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui sono affidati o soggetti di fiducia espressamente identificati e indicati al personale di segreteria alla *reception*.

Durante gli orari di apertura, è consentito l'accesso agli spogliatoi, oltre al personale della Società, ai soci e tesserati; l'accesso viene anche permesso ai dipendenti dell'impresa di pulizie esterna alla Società che opera nelle sedi impiegate per le attività sportive.

Il fattore di rischio che si rappresenta è, dunque, quello relativo al contatto tra i partecipanti alle attività sportive, in particolar modo i tesserati, e i dipendenti di tale impresa esterna; si prevede, quale protocollo di gestione di tale rischio – che si ritiene comunque marginale, considerato il breve sostare dei tesserati negli spazi degli spogliatoi prima di recarsi nelle sale delle attività – il pronto intervento del personale della Società, che può sempre accedere ai locali del cambio vestiario, in quanto non è prevista la possibilità di chiudere a chiave le stanze. Gli spogliatoi, infatti, sono adiacenti sia alle sale sportive sia alle *hall* presenti nelle sedi in gestione alla Società.

Non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di personale tecnico, amministrativo o direttivo e, comunque, solo per eventuale assistenza, nel caso in cui debbano essere poste in essere attività che richiedono un aiuto specifico (es. cambio vestiario) a soci e tesserati minori, con disabilità o problematiche motorie o intellettivo/relazionali e solo per il tempo strettamente necessario. In ogni caso, i genitori/accompagnatori possono accedere al locale degli spogliatoi solamente quando questo sia libero dalla presenza di altri soci e/o tesserati.

Gli spogliatoi dedicati a soci e tesserati sono suddivisi per sesso e non sono comunicanti tra di loro; ciascun locale adibito a tal fine dispone di bagni

singoli che posso essere chiusi a chiave, e docce singole separate dalla zona degli spogliatoi e collocate in una zona non a vista rispetto alla zona del cambio per garantire maggiore *privacy*.

Il personale della Società ha adibito un apposito spazio dedicato per il cambio, il bagno e la doccia, con possibilità di chiudere a chiave mentre la stanza è occupata. La possibilità di chiudere a chiave tale spazio costituisce il protocollo di prevenzione del rischio derivante da un uso promiscuo della zona, in quanto utilizzabile dallo staff sia maschile che femminile, di cui si dota la Società ai fini del presente Modello.

4. Sale Corsi e sale pesi e spazi esterni

La Società prevede la possibilità per il socio o tesserato di partecipare a lezioni di specifiche attività sportive organizzate e gestite dal personale della Società stessa.

Per tali attività sportive vengono impiegate delle apposite sale adeguatamente attrezzate, separate dalle principali sale pesi, e presenti in ciascuna delle strutture gestite dalla Società. Non tutte le sale utilizzate per lo svolgimento dei corsi sono adiacenti alla *reception* e alla sala principale; essendo inoltre gli stabili non ad uso esclusivo della sola Società, si ravvede il rischio che tali spazi possano essere impiegati da soggetti esterni quando non utilizzate dal personale interno o che, in ogni caso, i soci e tesserati possano occuparli senza la supervisione dello staff della Società.

Per prevenire possibili situazioni di rischio legate a tali circostanze, la Società incarica il proprio personale a cui viene affidata la gestione dei corsi di chiudere a chiave le stanze impiegate al termine delle attività, limitando in tal modo l'accesso al solo personale autorizzato e ai soci e tesserati solamente durante gli orari in cui vengono tenuti i corsi. La stanza verrà aperta, pertanto, solamente in corrispondenza delle attività sportive e chiusa immediatamente al termine di quest'ultime, verificando che non vi sia nessuno all'interno. Le chiavi, quando non utilizzate, vengono custodite presso la *reception* in una zona non accessibile, oppure, con il consenso del personale direttivo e amministrativo, da un membro dello staff appositamente autorizzato.

In ogni caso, per accedere alle sale pesi e corsi ciascun partecipante a qualsiasi titolo e ruolo all'attività sportiva è tenuto a indossare un abbigliamento consono, per non creare situazioni sgradevoli per se stessi e/o per gli altri soggetti.

Nel caso in cui per lo svolgimento dell'attività sia necessario un contatto fisico diretto tra socio o tesserato e il personale tecnico, si prevede che lo staff acquisisca prima del contatto, e per ogni volta in cui questo dovesse ripetersi, il consenso esplicito del socio o tesserato, il quale può definire i limiti e i margini di intervento del personale ed esprimere in ogni momento la volontà

di interrompere il contatto. All'evenienza, si prevede la possibilità del socio e del tesserato di richiedere di essere coadiuvato da personale tecnico di sesso diverso da quello inizialmente previsto.

L'attività di sala pesi si svolge per la quasi totalità del tempo sotto la supervisione di almeno un membro del personale tecnico della Società – con l'eccezione, già descritta, dell'orario di pranzo.

È possibile, seppur raro, che in sala pesi vi sia un solo socio o tesserato e un solo membro dello staff; in tal caso, quale protocollo di prevenzione e gestione del rischio, è sempre possibile chiedere l'intervento del personale di segreteria presente alla *reception*, che si trova in spazio facilmente raggiungibile e prossimo alle sale.

Al pari, la stessa natura collegiale dei corsi delle specifiche attività sportive garantisce che non si verifichino situazioni in cui soci e tesserati, soprattutto se minorenni, si trovino soli con un solo membro dello staff. Nel caso in cui ciò dovesse verificarsi, la Società si riserva di annullare la singola lezione. In ogni caso, si prevede che i corsi vengano svolti a porte aperte.

La Società prevede la possibilità, per alcune attività specifiche (ad es. corsi di *yoga*), di effettuare esercizi in uno spazio esterno comunicante con le strutture principali, comunque perimetrate e "interne" alle sedi. Seppur collocate a lato strada, tali spazi all'aperto sono comunque inaccessibili a soggetti esterni alla Società. In ogni caso, nell'ipotesi di contatti indesiderati, anche solo visivamente instaurati, con persone esterne alle strutture, si prevede l'intervento del personale della Società e lo spostamento immediato dell'attività sportiva nei locali al chiuso.

5. Infermeria

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso al locale o spazio utilizzato come infermeria è consentito a un tecnico o a un responsabile formato sui protocolli di primo soccorso, esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

6. Fattore di rischio intrinseco all'attività sportiva

Da un'accurata analisi delle attività sportive offerte e svolte in seno alla Società, è emerso un fattore di rischio intrinseco all'attività di *bodybuilding*, derivante dalla natura stessa di tale sport.

In particolare, si evidenzia la presenza di una situazione di rischio legata all'abuso alimentare e/o di sostanze specifiche per integrare l'attività fisica (c.d. *sostanze anabolizzanti*), connesse alla volontà di raggiungere determinate percentuali di massa grassa/massa magra.

La Società, nell'ottica di gestione di tale rischio, prevede come protocollo il divieto assoluto per il proprio personale di vendere e/o promuovere diete e integratori alimentari, stabilendo, come ulteriore misura di prevenzione, la possibilità di redigere moduli standardizzati per lo svolgimento dell'attività.

La Società prevede lo stesso divieto per i soci e tesserati, su cui vige il divieto assoluto di introdurre o portare all'interno delle strutture della Società eventuali sostanze anabolizzanti e integratori.

Per coloro che, a qualsiasi titolo, dovessero contravvenire a tali divieti, è prevista quale sanzione la sospensione temporanea dalle attività sociali, sportive e amministrative.

In caso di reiterazione, è prevista l'espulsione/allontanamento/radiazione definitiva dalla Società e, in caso di lavoratori, collaboratori ed eventuali consulenti, la risoluzione del contratto di collaborazione.

In ogni caso, e con riferimento a tutte le attività sportive promosse in base allo Statuto, la Società si impegna, per il tramite dei suoi collaboratori, consulenti e personale tecnico, a sensibilizzare soci e tesserati sui temi dei disturbi alimentari negli sportivi e sulla loro prevenzione.

Il personale, inoltre, presta adeguatamente attenzione agli eventuali segnali di malessere che possano emergere nel corso dell'attività sportiva, quali:

- modifiche repentine e apparentemente ingiustificate nel comportamento dei soggetti seguiti, come isolamento, cali della performance, sbalzi d'umore;
- segni fisici evidenti, come contusioni, tagli, bruciate, soprattutto se su parti del corpo non compatibili con l'attività sportiva;
- diffidenza verso i membri dello staff con cui si era instaurato un rapporto di fiducia.

7. Uguaglianza di genere, diversità e inclusività

La Società garantisce a tutti i propri soci e tesserati e agli associati/soci e tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, 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.

La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport alle persone con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti soggetti.

La Società si impegna altresì a garantire il diritto allo sport anche ai soggetti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la loro partecipazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento o associazione e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei Comuni limitrofi.

La Società, in relazione a tali obiettivi, prevede come principale strumento di inclusione la collaborazione con professionisti, dipendenti e collaboratori

adeguatamente formati e competenti, in grado di far fronte e di valorizzare le differenze di ciascun socio e/o tesserato.

Nel caso di specifiche necessità, la Società si riserva la possibilità di interpellare e intraprendere eventuali nuove collaborazioni (ad es. con nutrizionisti, fisioterapisti, psicologi, ecc.) con professionisti specializzati nella tematica che rileva, al fine di favorire maggiormente il pieno sviluppo della persona, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva e la sua piena inclusione.

Viene inoltre favorita la diffusione delle buone prassi contenute nel Codice di Condotta allegato, parte integrante del presente Modello, il quale costituisce un "patto di corresponsabilità" per tutta la comunità sportiva della Società.

La Società, per il tramite del nominato Responsabile *safeguarding* e dell'Organo amministrativo in carica, si impegna a monitorare periodicamente i risultati ottenuti in riferimento agli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione e di porre in essere quanto necessario per il loro raggiungimento.

8. Tutela della privacy

Ogniquale volta venga effettuata una raccolta di dati personali, anche tramite eventuali sistemi di videosorveglianza, ai soggetti interessati 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 nell'informativa e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.

In particolare, le categorie particolari di dati personali e sensibili (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) eventualmente raccolte 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, e solamente per le finalità indicate nell'informativa.

La Società, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i soci e tesserati effettuate durante le sessioni di attività sportiva.

La pubblicazione delle stesse sarà comunque effettuata solo dopo conferma dell'autorizzazione rilasciata al momento del tesseramento da parte del tesserato o al momento dell'associazione da parte del socio.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali di soci e tesserati, lavoratori, collaboratori, consulenti, fornitori o ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. Nello specifico, tale documentazione, se cartacea, viene custodita in armadietto chiuso a chiave e accessibile solo al personale amministrativo-gestionale o direttivo della Società, su consenso del personale amministrativo e direttivo. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, *data breach* ecc. dei dati raccolti, 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 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. 7 – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

1. L'Organo amministrativo della Società nominerà entro il termine del 31 dicembre 2024 – come disposto da delibera CONI n. 159/89 – un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo 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, co. 6, del D.lgs. 36/2021 (anche detto, "*Responsabile safeguarding*").

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con i professionisti e i tecnici, e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi e formativi organizzati da E.N.D.A.S. al quale la Società è affiliata.

2. Prima della nomina dovranno essere visionati i suoi certificati relativi al casellario giudiziale e ai carichi pendenti.

Invero, non può essere designato come Responsabile *safeguarding* chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

3. In ogni caso, il Responsabile *safeguarding* all'interno della Società svolgerà funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta, nonché si occuperà di raccogliere e gestire le eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del presente Modello, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile *safeguarding* sarà tenuto a sensibilizzare i tesserati, i soci e gli operatori della Società sulle politiche di *safeguarding* e sarà tenuto in caso di necessità a collaborare con le Autorità competenti in ordine alle condotte segnalate.

4. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione per i membri della Società per segnalare comportamenti rilevanti e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

In particolare, si individua fin da ora, come principale modalità di segnalazione, la creazione di un apposito indirizzo email a uso e accesso esclusivo del Responsabile *safeguarding*, che verrà pubblicizzato nelle forme opportune sulla pagina web della Società e nella sede delle attività assieme al nominativo incaricato.

5. Il Responsabile *safeguarding* dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento, essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della *privacy* delle persone coinvolte.

6. L'Organo amministrativo della Società potrà sospendere o revocare il nominato Responsabile *safeguarding* in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori, al rispetto del presente Modello e del Codice di Condotta allegato.

7. Periodicamente, il Responsabile *safeguarding* e l'Organo amministrativo sono tenuti a confrontarsi sull'adeguatezza del Modello, effettuando delle attività di controllo idonee a garantire che lo svolgimento delle attività della Società avvenga nel rispetto delle disposizioni vigenti. La supervisione costante a cui è tenuto il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni mira a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, oltre a individuare gli specifici interventi di modifica a cui il Modello dev'essere sottoposto per risultare adeguato alla realtà della Società.

ART. 8 – SEGNALAZIONE E GESTIONE DEI COMPORAMENTI LESIVI

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati, soci, personale della Società o di persone terze, nei confronti di altri soci, tesserati, soprattutto se minorenni, o membri dello staff, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email che verrà comunicato al momento della nomina del Responsabile *safeguarding*.

2. La password di accesso a tale indirizzo e-mail sarà in possesso esclusivamente del Responsabile *safeguarding*.

3. Il Responsabile *safeguarding* potrà, in ogni momento, accedere alle strutture in gestione alla Società, e potrà altresì accedere alle informazioni necessarie per svolgere il proprio ruolo; ciò potrà avvenire anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso. I medesimi poteri vengono conferiti, altresì, al *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S.

4. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al *Safeguarding Officer* E.N.D.A.S. per la tutela dei soci e tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo email *safeguardingpolicy@endas.it*.

In caso di gravi comportamenti lesivi, la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle Forze dell'Ordine.

5. La buona prassi di attenzione che lo staff della Società deve sempre attuare nello svolgimento delle proprie attività, in relazione a comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello, costituisce lo strumento di *early warning* di cui si dota la Società.

6. Come procedura di *quick-response* in presenza di presunto comportamento lesivo, oltre all'allontanamento del soggetto (come previsto dal comma quinto dell'art. 9), si prevede che il Responsabile *safeguarding* si attivi immediatamente, operando con funzioni anche ispettive, al fine di valutare la natura, portata e gravità della condotta lesiva posta in essere. Nello specifico, il Responsabile *safeguarding* potrà convocare il presunto responsabile e l'asserita persona offesa per un colloquio individuale. Il Responsabile *safeguarding* potrà altresì adottare una delle sanzioni previste dal presente Modello in via temporanea, fino a definitiva applicazione congiunta con l'Organo amministrativo della Società.

7. La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soggetti che, in buona fede, abbiano:

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

Le misure di prevenzione di vittimizzazione secondaria, che vengono valutate e calibrate alla specificità del caso concreto, devono garantire per quanto possibile l'anonimato e, in ogni caso, l'assoluta riservatezza dei dati specifici raccolti dalla denuncia o segnalazione circa il fatto.

8. Nel caso in cui venga accertato da parte del Responsabile *safeguarding* e della Società un abuso dello strumento di segnalazione tramite l'indicazione di comportamenti manifestamente infondati o effettuati in mala fede, potrà essere applicato al segnalante/responsabile una delle sanzioni previste dal presente Modello per come disciplinate all'art. 9.

Inoltre, se la segnalazione effettuata in mala fede comporta danni gravi al segnalato, potrà essere valutato il coinvolgimento delle competenti Autorità giudiziarie.

ART. 9 – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

1. I comportamenti tenuti dai destinatari del presente Modello, in violazione delle disposizioni ivi contenute – inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta) – sono definiti illeciti disciplinari.

2. Le sanzioni comminabili, fermi i provvedimenti degli Organi di Giustizia Sportiva, sono diversificate in ragione:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società;
- del rilievo e gravità della violazione commessa;
- del ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- dell'eventuale recidiva;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- della gravità del pericolo creato;
- dell'entità del danno eventualmente creato;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Tali circostanze devono essere tenute in considerazione della concreta valutazione della sanzione applicabile alla violazione occorsa.

3. Nello specifico, possono essere comminate a tutti i destinatari del presente Modello e del Codice di Condotta le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale per le violazioni più lievi;

- b. ammonizione scritta;
- c. sospensione temporanea dalle attività sociali, sportive e amministrative, per il tempo valutato congruo, a seconda della natura e gravità della condotta, dal Responsabile *safeguarding* e dall'Organo amministrativo;
- d. espulsione/allontanamento/radiazione definitiva per violazioni gravi;
- e. per violazioni gravi in caso di lavoratori, collaboratori e i consulenti, consegue inoltre la risoluzione del contratto di collaborazione.

La recidiva aumenta di uno il livello di sanzione.

4. Ai fini del precedente punto, si indicano di seguito e a scopo puramente esemplificativo alcune condotte sanzionabili, come linea guida per eventuali altre violazioni:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le violazioni più lievi il collaboratore che violi, per mera imprudenza, imperizia o negligenza, il protocollo della Società, le prescrizioni del Codice di Condotta o che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che adotti per negligenza, colpa o intenzionalità un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione temporanea il collaboratore che adotti per colpa o intenzionalità un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta, qualora la violazione abbia rilevanza esterna e comporti conseguenze apprezzabili in termini di danno, fisico o psicologico, sulla persona offesa;
- incorre, a seconda della tipologia di rapporto con la Società, in uno o più dei provvedimenti disciplinari della espulsione, allontanamento, radiazione definitiva o risoluzione del contratto 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 agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.lgs. 198/2006, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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.

5. Qualora venga posta in essere da un qualsiasi destinatario del presente Modello una condotta lesiva dei principi ivi indicati, la Società potrà allontanare immediatamente il soggetto, anche tramite l'ausilio delle Forze dell'Ordine, se necessario.

La Società, inoltre, potrà prevedere l'obbligo di seguire momenti di formazione e sensibilizzazione aggiuntivi per sanzionare ulteriormente quei soggetti che si rendano responsabili di condotte che comportino il richiamo verbale, l'ammonizione scritta o la sospensione temporanea.

6. Il presente sistema sanzionatorio dovrà essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Dal momento in cui il Modello e le relative sanzioni vengono comunicati ai destinatari, le sanzioni sono applicabili e vige presunzione di conoscenza delle stesse e dei criteri utilizzati dalla Società per la loro comminazione.

V. ENTRATA IN VIGORE DEL MODELLO, CODICE DI CONDOTTA E AGGIORNAMENTO

ART. 10 – DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

1. La Società è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, una volta nominato, presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale (*www.plusfit.it*) in apposita sezione, facilmente consultabile dagli utenti.

Al momento dell'adozione del presente Modello, la Società deve darne immediata comunicazione cartacea o digitale tramite posta elettronica a tutti i destinatari del presente Modello.

2. La Società presta particolare attenzione nell'informare il socio e/o il tesserato minore o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale sugli stessi del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire indicazioni per presentare le eventuali segnalazioni.

La Società si impegna altresì nei confronti di tutti i destinatari del presente Modello a dare adeguata comunicazione di ogni altra politica di *safeguarding* adottata da E.N.D.A.S., dal *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S., dal CONI o dal legislatore.

Al momento del tesseramento o dell'associazione, la Società si impegna a informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità

genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello, del Codice di Condotta allegato e del nominativo dei contatti del Responsabile *safeguarding*.

Si prevede, in ogni caso, la diffusione e la pubblicizzazione periodica delle procedure di segnalazione degli eventuali comportamenti lesivi presso i partecipanti, a qualsiasi titolo e ruolo, all'attività sportiva della Società.

3. La Società si impegna a informare tutto il personale e i partecipanti relativamente alla necessità di formazione e aggiornamento sulle politiche di *safeguarding*, comunicando gli eventuali eventi che vengono organizzati sul tema dalla Società stessa, da E.N.D.A.S., dal CONI o da altre organizzazioni sportive.

4. La Società darà immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S. raggiungibile all'indirizzo mail *safeguardingpolicy@endas.it*, nonché agli Organi di Giustizia e alle Autorità giudiziarie, ove competenti.

ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI

1. La Società comunica immediatamente l'adozione del presente Modello e del rispettivo Codice di Condotta al *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S. tramite l'indirizzo email *safeguardingpolicy@endas.it*.

2. La Società aggiornerà il presente Modello con cadenza almeno *quadriennale* e ogni qual volta dovesse rendersi necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding*, le eventuali modifiche o integrazioni apportate da E.N.D.A.S. alle relative Linee Guida, le eventuali raccomandazioni emanate dal *Safeguarding Officer* di E.N.D.A.S. e le eventuali modifiche o integrazioni apportate sul tema dal legislatore e dalla giurisprudenza.

Il Modello andrà altresì aggiornato qualora intervenissero modifiche nella struttura della Società tali da richiederne un adeguamento.

3. Si prevede che il Responsabile *safeguarding* effettui annualmente – preferibilmente al termine di ciascuna stagione sportiva – una relazione, scritta o orale, all'Organo amministrativo della Società; la Società eventualmente svilupperà e attuerà sulla base di tale valutazione un piano d'azione, al fine di risolvere le criticità riscontrate.

4. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte all'Organo amministrativo della Società e da quest'ultimo approvate.

5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto di E.N.D.A.S., da tutta la disciplina di E.N.D.A.S. in tema di *safeguarding* - inclusi le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva 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, il Codice di Condotta, il Codice Etico e il Regolamento di Giustizia dell'ENDAS - e dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento viene approvato e adottato con deliberazione dall'Amministratore unico ed entra in vigore, unitamente al Codice di Condotta allegato e parte integrante del Modello, dal giorno successivo alla sua adozione.

Noventa Padovana, li 26/08/2024

L'Amministratore unico,
che è altresì presidente


