

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELLA TRUST A.S.D.

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla Trust A.S.D., in ottemperanza al *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

Le finalità del modello organizzativo e di condotta è quella di codificare pratiche e comportamentali coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori, ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati.

La ASD/SSD si obbliga ad aggiornare con cadenza almeno quadriennale il modello e ad ottemperare a modifiche ed adeguamenti nel caso di integrazioni delle Linee Guida di ASC ovvero alle Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

ART. 1 – DIRITTI E DOVERI DEI TESSERATI

Tutti i tesserati devono ricevere un'adeguata formazione in merito ai diritti da parte della ASD/SSD

Diritti:

Tutti i tesserati della Trust A.S.D. hanno i seguenti diritti:

- Poter partecipare alle attività sportive senza subire discriminazioni
- Poter partecipare alle attività in un ambiente sportivo sicuro e rispettoso
- Essere informati sulle politiche di prevenzione adottate per contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione

Doveri:

Tutti i tesserati della Trust A.S.D. hanno i seguenti doveri:

- Segnalare eventuali comportamenti non adeguati e che violano il regolamento della ASD
- Rispettare i principi e le regole della ASD e del fair play sportivo
- Collaborare con gli altri tesserati per contribuire a garantire un ambiente sportivo sicuro e rispettoso

ART. 2 – FINALITA'

Le finalità principali del modello sono:

1. Prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione
2. Promuovere un ambiente sportivo sicuro e rispettoso
3. Sensibilizzare atleti, tecnici, dirigenti e accompagnatori sulle politiche di safeguarding e protezione dei tesserati.

ART. 3 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente modello si applica a:

1. Tutti i tesserati della Trust ASD
2. Tecnici, dirigenti, volontari, collaboratori della Trust ASD
3. I genitori e gli accompagnatori dei tesserati

ART. 4 – COMPORTAMENTI RILEVANTI

I comportamenti rilevanti ai fini del modello sono i seguenti:

1. Abuso: Qualsiasi comportamento fisico, emotivo, sessuale o psicologico che possa causare

danno a un tesserato.

2. Violenza: Qualsiasi atto di forza fisica, coercizione o minaccia diretta a un tesserato.
3. Discriminazione: Qualsiasi forma di esclusione, emarginazione o trattamento differenziato basato su razza, etnia, genere, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o disabilità.

ART. 5 – PRINCIPI

La Trust ASD si basa sui seguenti principi generali:

Inclusività: Ogni tesserato ha il medesimo diritto di partecipare alle attività sportive

Sicurezza: Garantire un ambiente sicuro per tutti i tesserati

Trasparenza: La gestione delle attività e delle segnalazioni deve avvenire in modo chiaro e trasparente.

Responsabilità: Tutti i membri della Trust ASD devono rispettare le normative vigenti.

ART. 6 – POLITICHE DI PREVENZIONE

Per prevenire qualsiasi forma discriminazione, abuso e violenza, la Trust ASD adotta le seguenti politiche:

- Tutti i tesserati dovranno accettare e seguire le norme indicate dal codice di condotta adottato dalla Trust ASD
- Tutti i tesserati e gli accompagnatori dovranno essere informati delle modalità di prevenzione adottate dalla ASD/SSD per prevenire qualsiasi forma di discriminazione
- La ASD/SSD garantisce che gli spazi della ASD/SSD sono sicuri e regolamentati negli accessi ai vari spazi, in modo da prevenire qualsiasi forma di violenza ed abuso.

ART. 7 – TUTELA DEI MINORI

La Trust ASD si impegna a richiedere una copia del certificato del casellario giudiziario a tutti i dirigenti e tecnici che dovranno collaborare con tesserati minori.

ART. 8 – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZA, DISCRIMINAZIONI

La ASD/SSD si impegna a nominare un Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni, incaricato di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione.

Il Responsabile deve essere una figura autonoma, con esperienza nel settore oppure con predisposizione alla mansione e dotata di competenze comunicative e capacità di gestione di situazioni delicate.

Nel caso in cui verranno organizzati corsi e seminari formativi per la figura di Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni la Trust ASD si impegna a far partecipare l'incaricato.

Il Responsabile vigila sull'adozione e l'aggiornamento dei modelli organizzativi e dei codici di condotta, fungendo da punto di riferimento per le segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding. Si impegna inoltre a contribuire alla pubblicizzazione nei canali di comunicazione della Trust ASD.

Garantisce il trattamento confidenziale dei dati personali e delle informazioni sensibili relative ai casi di abuso e maltrattamento stabilendone inoltre le procedure per le segnalazioni.

Il Consiglio Direttivo della Trust ASD ha la facoltà di sospendere o rimuovere il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni in caso di mancata conformità ai requisiti richiesti o di violazione delle politiche interne relative alla protezione dei minori.

ART. 9 – OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE

Qualsiasi comportamento che possa essere considerato abuso, violenza o discriminazione deve essere immediatamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Trust ASD. Le segnalazioni possono essere effettuate verbalmente o tramite email all'indirizzo dedicato. In caso di gravi violazioni, deve essere inviata una segnalazione anche alle autorità competenti

ART. 10 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E PRIVACY

La Trust ASD garantisce che i dati personali raccolti saranno trattati in conformità con le normative vigenti, garantendo la massima riservatezza.

La Trust ASD garantisce inoltre che non ci sarà alcuna forma di ritorsione contro il tesserato che effettuerà una segnalazione.

Le segnalazioni saranno gestite con la massima discrezione dal Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni che provvederà a verificare la segnalazione ed eventualmente adottare misure disciplinari.

ART. 11 – OBBLIGHI INFORMATIVI, FORMATIVI ED ALTRI OBBLIGHI

La Trust ASD si impegna ad informare tutti i tesserati delle procedure di segnalazione eventi relativi al safeguarding e procederà a mantenere formate tutte le figure che potranno entrare in contatto con i soggetti più fragili.

Tutti i documenti relativi alle procedure adottate dalla ASD in materia del safeguarding verranno pubblicate nella bacheca sociale e sul sito istituzionale restando sempre disponibili a tutti i tesserati.

Nel caso in cui verranno organizzati corsi e seminari formativi per la figura di Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni la ASD si impegna a far partecipare l'incaricato.

ART. 12 – USO SPAZIO ASSOCIAZIONE

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

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

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova o di competizione non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale temporanea assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale. In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per

le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato. Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

ART. 13 – TRASFERTE

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso. 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. Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

ART. 14 – INCLUSIVITA'

La Trust ASD si impegna a garantire pari opportunità a tutti i tesserati, senza discriminazioni di alcun tipo.

ART.15 – SANZIONI

La Trust ASD ritiene che i comportamenti non conformi al modello possono comportare sanzioni disciplinari, graduabili in base alla gravità della violazione e al ruolo del soggetto coinvolto:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione/Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione/Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, 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.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione/Società.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

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

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

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

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o

del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

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

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

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

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva. Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo

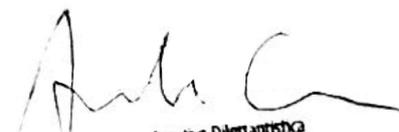
ART. 16 – NORME FINALI

Il presente modello entrerà in vigore all'atto della delibera da parte del Consiglio Direttivo della Trust ASD. Qualora una delle disposizioni del presente modello risulti in contrasto con norme imperative di legge o di regolamento, essa si intenderà non apposta, restando valido e vincolante il restante

contenuto del modello.

Il documento sarà firmato dal legale rappresentante della ASD/SSD e conservato presso la sede sociale. Una copia del modello deve essere messa a disposizione di tutti i tesserati.

Roma. 30/12/2024



TRUST Associazione Sportiva Dilettantistica
Via Anagnina 494/A 00118 Roma
P. IVA: 16606981005