MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Acronimo MOGC

Organizzazione

Team Scapicollo Soriano ASD, sede legale in Via della Rocca nr. 5/7 01038 Soriano nel Cimino (VT) Cod. Fisc. E Part.IVA 02333610562 E-Mail teamscapicollosorianoasd@gmail.com , Pec teamscapicollo@pec.it

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Approvazione	Firma legale rappresentante
00	*28/12/2024*	Prima emissione	Approvate dal Consiglio Direttivo nella riunione del 28/12/2024	.....
01	*…./…./…/*	Revisione 1		
02	*…./…./…/*	Revisione 2		

Indice generale della sezione

1.0	*INTRODUZIONE*
1.1	*IL SAFEGUARDING OFFICE FCI*
2.0	*DESCRIZIONE DEL SODALIZIO*
3.0	*IL MOGC*
3.1	*NORMATIVA DI RIFERIMENTO*
3.2	*ADOZIONE E APPROVAZIONE DEL MOGC*
3.3	*OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MOGC*
3.4	*AMBITO DI APPLICAZIONE - DESTINATARI DEL MOGC*
3.5	*DIFFUSIONE DEL MOGC*
3.6	*DEFINIZIONE DELLE RESPONSABILITA'*
4.0	*IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI*
5.0	*FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE*
6.0	*RISK ASSESSMENT E PRESIDI DI PREVENZIONE E CONTROLLO*
7.0	*CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI*
8.0	*PROCEDURA SANZIONATORIA*
9.0	*CERTIFICATO DEL CASELLARIO GIUDIZIALE PER I LAVORATORI A CONTATTO CON I MIN*
10.0	*SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI*
11.0	*INCOMPATIBILITA' E CONFLITTO DI INTERESSI*
12.0	*DOVERE DI SEGNALAZIONE*
13.0	*ADOZIONE CODICE DI CONDOTTA*
14.0	*RINVIO*
ALL. 1	*CODICE DI CONDOTTA*
ALL. 2	*MODULISTICA*

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Acronimo MOGC

1.0 Introduzione

Con la c.d. "Riforma dello Sport" il Legislatore si è attivato con l'obiettivo di promuovere ulteriormente nel mondo dello Sport i valori di parità e non discriminazione così come la tutela dei minori e il contrasto alla violenza di genere. In particolare, l'articolo 16, D.Lgs. 39/2021 ("Decreto dello sport") ha inteso promuovere un più elevato livello di sensibilità e impegno ai fini della valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori, nonché del contrasto a ogni forma di violenza di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di discriminazione.

La prima fase ha visto l'intervento degli Enti Affilianti chiamati a emanare apposite "linee guida" in materia di contrasto alla discriminazione e alla violenza. La FEDERAZIONE CICLISTICA ITALIANA – FCI - ha adottato con Delibera del CF in data 11/11/2023 le proprie LINEE GUIDA, con validità quadriennale.

Nella seconda fase, viceversa, sono chiamate a intervenire tutte le società sportive e le associazioni sportive, sia professionistiche sia dilettantistiche (di seguito, "affiliati"), in relazione alle quali è stato introdotto l'obbligo di dotarsi di "modelli organizzativi" e "codici di condotta" a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

In particolare, è previsto che ciascun affiliato debba adottare un proprio "modello organizzativo" e il connesso "codice di condotta", tenuto conto degli indirizzi forniti dalle linee guida emanate dal proprio ente di affiliazione di riferimento, e in ogni caso entro 12 mesi dall'emanazione di queste ultime.

L'articolo 16, D.Lgs. 39/2021 chiarisce, al comma 4, che laddove l'affiliato già disponga di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il c.d. "Modello 231") dovrà integrarne il contenuto con riguardo ai fini di tutela dei minori e di prevenzione delle discriminazioni nel contesto sportivo.

Le novità contenute nella Riforma prevedono altresì:

- l'obbligo degli Enti Affilianti di integrare i propri regolamenti introducendo sanzioni disciplinari per i tesserati che abbiano violato i divieti di discriminazione contenuti nel Codice delle Pari Opportunità (come ad esempio il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro o per causa di matrimonio), o che risultino condannati in via definitiva per la commissione di reati a sfondo sessuale, contro i minori o di propaganda ed istigazione alla discriminazione (come ad esempio i reati di prostituzione e pornografia minorile, di violenza sessuale, di istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etica e religiosa, ecc.);
- con l'obiettivo di promuovere il corretto e tempestivo adempimento – da parte delle società ed associazioni sportive - degli obblighi sanciti dalla Riforma dello Sport, il Legislatore ha inoltre introdotto un meccanismo sanzionatorio; in caso di mancata adozione o integrazione dei Modelli Organizzativi, difatti, le associazioni e le società sportive saranno soggette alle procedure disciplinari adottate dagli Enti Affilianti.
- la possibilità per il CONI, così come per gli Enti Affilianti e le società ed associazioni sportive di costituirsi parte civile nei processi penali pertinenti a carico dei loro tesserati.

In questa prospettiva, le società e le associazioni sportive – sia professionistiche che dilettantistiche – sono dunque chiamate a dotarsi di appositi Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) nonché Codici di Condotta (CC) , da predisporre sulla base delle Linee Guida (LG) messe a loro disposizione dagli Enti Affilianti.

Gli enti affilianti, anche attraverso i rispettivi responsabili federali delle politiche di safeguarding e gli uffici delle procure federali, vigilano sull'adozione da parte delle affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, sulla relativa conformità alle linee guida e sul loro rispetto.

1.1 IL SAFEGUARDING OFFICE DELLA FEDERAZIONE CICLISTICA ITALIANA

Con la medesima delibera con cui sono state approvate le Linee Guida Il Consiglio Federale FCI, ha altresì approvato il Regolamento (All. A) 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. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età.

Con il predetto Regolamento è stato istituito, quale organo collegiale della Federazione Ciclistica Italiana, **il Safeguarding Office FCI.**

Il Safeguarding Office, fermo restando quanto previsto dal Regolamento di Giustizia e oltre ai diritti specifici già previsti nella regolamentazione federale, è istituito per prevedere un'ampia tutela al contrasto di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso e sopraffazione, in ogni ambito, inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive.

Il Safeguarding Office è il responsabile delle politiche di safeguarding.

In particolare, il Safeguarding Office:

a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, nonché sulla nomina del responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
b) adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di safeguarding della Federazione Ciclistica Italiana all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
f) svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

Il predetto Regolamento prevede che il Safeguarding Office sia composto da n. 3 membri, tra cui un Presidente e n. 2 Componenti.

Il Safeguarding Office di FCI è raggiungibile al seguente indirizzo safeguardingofficefci@federcislismo.it

2. DESCRZIONE DEL SODALIZIO

L'associazione, nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali, si propone di:

a) esercitare in via stabile e principale l'organizzazione e gestione delle seguenti attività sportive dilettantistiche con particolare riferimento alla disciplina del Ciclismo (Strada, Mountain Bike, Enduro MTB), ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza alle suddette attività;
b) gestire impianti, propri o di terzi, adibiti a palestre, campi e strutture sportive di vario genere da adibirsi all'esercizio delle attività di cui alla precedente lettera a); l'associazione può esercitare, ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, attività diverse da quelle principali di cui alla precedente lettera a) – ivi compresa la somministrazione di alimenti e bevande a favore dei soli soci e tesserati - purché in via secondaria e strumentale ad esse, secondo i criteri e i limiti definiti con apposito decreto. La loro individuazione è rimessa al Consiglio Direttivo.

3.0 IL MOGC

3.1 Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021 - Art. 16
- Decreto Legislativo n. 36 del 28 febbraio 2021 in materia di Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori
- Decreto Legislativo 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- I seguenti articoli del codice penale: ART. 600 BIS Codice Penale (Prostituzione minorile), 600-ter (Pornografia minorile), 600-quater (Detenzione o accesso a materiale pornografico) 600-quater1(Pornografia virtuale), 600-quinquies (Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 604-ter (Circostanza aggravante), 609-bis (Violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni) del codice penale.
- Le Disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.
- Le Linee Guida FCI
- Le ulteriori disposizioni emanate dall'Ente di affiliazione

Più in generale, ogni ulteriore disposizione necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche della singola Affiliata e dei relativi tesserati.

3.2 Adozione e approvazione del MOGC

Sulla base dei predetti documenti viene redatto dal TEAM SCAPICOLLO SORIANO ASD (nel seguito il "Sodalizio") il proprio Modello Organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (MOGC).

Il MOGC ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida FCI, delle eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e delle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

3.3 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del MOGC

Attraverso l'adozione del MOGC il Sodalizio si propone di perseguire le seguenti finalità:

a) promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
c) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
d) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding FCI, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
g) la partecipazione del Sodalizio e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FCI nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
f) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.

Al fine di dare attuazione alle predette finalità il Sodalizio ùuniforma i propri comportamenti alle norme di

condotta indicate nei successivi paragrafi.

3.4 Ambito di applicazione - Destinatari del MOGC

Il MOGC si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività del Sodalizio, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. L'ambito di applicazione del MOG comprende oltre agli associati/tesserati anche tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Sodalizio, e, pertanto, CHIUNQUE PARTECIPI CON QUALSIASI FUNZIONE O TITOLO ALL'ATTIVITÀ DEL SODALIZIO, nonché i componenti degli organi direttivi, i soggetti coinvolti nelle funzioni di vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

3.5 Diffusione del MOGC

Il Sodalizio si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta (All. 1) tra i propri tesserati, i propri soci e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme.

Il presente documento è pubblicato sulla homepage del sito del Sodalizio, o sulle proprie pagine social, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office della FCI all'indirizzo safeguardingofficefci@federcislismo.it

Il presente documento unitamente al codice di condotta (All. 1) deve essere consegnato a tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con il Sodalizio.

3.6. Definizione delle Responsabilità

Il MOGC un "atto di emanazione dell'organo dirigente"; è, pertanto, rimessa al CONSIGLIO DIRETTIVO la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera, unitamente al Codice di Condotta in quanto parte integrante del MOGC a cui è allegato (All.1). È altresì responsabilità del Consiglio direttivo di integrarlo e/o aggiornarlo a seguito di mutamenti dell'organizzazione o normativi, delle direttive della FCI o dell'indicazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (DUTY OFFICER) di cui al successivo paragrafo cui è attribuita anche la responsabilità della verifica del funzionamento del MOGC.

4. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

La riforma dello sport (art. 16 del D.lgs. n. 39/2021, commi 1 e 2) ha introdotto un nuovo importante ruolo: il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (nel seguito per brevità **"Responsabile"**). Trattasi dunque di una posizione a garanzia della vita all'interno del Sodalizio sportivo perché deve prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati e garantire la protezione e l'integrità fisica ai sensi dell'art. 33, co. 6, d.lgs. 36/21.

Pertanto, allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sugli associati/tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, il Sodalizio nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FCI sia in sede di prima nomina che ad ogni rinnovo di affiliazione nonché in caso di revoca e sostituzione, inserendola nel sistema gestionale federale ksport, nell'apposita sezione, secondo le procedure ivi previste.

Ruolo e responsabilità

Il ruolo del **Responsabile** è quello di prevenire e contrastare ogni forma di abuso e di violenza verso gli associati/tesserati, in particolar modo i minori, e di proteggere la loro integrità psichica e fisica.

Oltre a ciò, svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del MOGC e del codice di condotta, nonché di referente per eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding,

potendo, agli stessi fini, svolgere anche funzioni ispettive e audizioni.
Nello specifico il **Responsabile** è chiamato a:

- Vigilare sull'effettività del MOGC attuando le procedure di controllo previste e promuovendone la corretta applicazione;
- Verificare l'efficacia del MOGC nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Valutare annualmente l'adeguatezza del MOGC e del codice di condotta eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- formulare all'organo amministrativo del Sodalizio le proposte di aggiornamento del MOGC del Codice di condotta;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati;
- Segnalare agli organi competenti la notizia di violazione del MOGC;
- Gestire le procedure di segnalazione;
- segnalare ai Safeguarding Office della FCI eventuali condotte rilevanti e fornire a tale organo ogni informazione o documentazione richiesta garantendo il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- Effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dal Sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del Sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna
- Rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa sulla protezione dei dati (Reg. EU 2016/679 e D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018;

Requisiti

Secondo quanto indicato nei Principi e nelle linee guida federali, il Responsabile deve essere:

- *autonomo e indipendente, anche rispetto all'organizzazione sociale; Nota: il requisito dell'autonomia e indipendenza rende inopportuna la nomina di un allenatore o istruttore, considerato che potrebbe egli stesso risultare il potenziale oggetto di segnalazioni. Così come desta perplessità la nomina del Presidente del Sodalizio o di uno dei consiglieri, non solo per la possibile assenza di indipendenza, bensì anche perché, in analogia con le disposizioni ex D.lgs. 231/2001, la nomina di un soggetto apicale, in caso di reato, non consentirebbe l'applicazione di esimenti/esclusione di responsabilità. Inoltre la necessità di assicurare una presenza costante e di creare un clima di collaborazione ed empatia con le potenziali vittime porta, come sopra evidenziato, ad avere perplessità sulla nomina di un professionista esterno (avvocato, psicologo, consulente esterno), che pare più adatto a realtà sportive di alto livello piuttosto che ai piccoli sodalizi, anche per i costi, sia monetari che di "appesantimento" della gestione, che comporterebbe l'affidamento di tale incarico. Tuttavia la norma di per sé non esclude tali soggetti.* ***E' nella responsabilità del Sodalizio decidere se escludere tali soggetti dal ruolo di responsabile o meno come quella di stabilire se debba essere un tesserato o meno.***
- *preparato, e possibilmente dotato di competenze specifiche a livello educativo e psicologico (pur non richiedendo la normativa requisiti professionali particolari)*
- *adeguatamente formato e costantemente aggiornato;*
- *sufficientemente presente nel corso degli allenamenti e delle manifestazioni sportive;*
- *empatico, dotato di capacità comunicative e in grado di creare un clima collaborativo con allenatori, istruttori e (soprattutto) ragazzi, finalizzato a creare quel senso di fiducia nei suoi confronti che possa*

vincere la normale ritrosia a parlare di argomenti indubbiamente delicati e a denunciare comportamenti altrettanto se non ancor più delicati;

- *dotato di capacità organizzative: dovrà essere capace di monitorare l'applicazione dei meccanismi previsti nel MOG e di coinvolgere le persone interessate, prevedendo riunioni periodiche di verifica delle attività esercitate e di adeguamento delle procedure a fronte di eventuali carenze operative.*

È inoltre opportuno che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- *non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni).*
- *preferibilmente aver seguito corsi di aggiornamento e/o formazione, ovvero essere in possesso di titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.*
- *soggetto di comprovata moralità.*

Detto quanto sopra stabilire quali siano i requisiti ed inserirli nel paragrafo

Il Responsabile dovrà possedere i seguenti requisiti:

a) *Non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni);*
b) *soggetto di comprovata moralità;*
c) *sufficientemente presente nel corso degli allenamenti e delle manifestazioni sportive;*
d) *dotato di capacità organizzative: dovrà essere capace di monitorare l'applicazione dei meccanismi previsti nel MOG e di coinvolgere le persone interessate, prevedendo riunioni periodiche di verifica delle attività esercitate e di adeguamento delle procedure a fronte di eventuali carenze operative*
e) *empatico, dotato di capacità comunicative e in grado di creare un clima collaborativo con allenatori, istruttori e (soprattutto) ragazzi, finalizzato a creare quel senso di fiducia nei suoi confronti che possa vincere la normale ritrosia a parlare di argomenti indubbiamente delicati e a denunciare comportamenti altrettanto se non ancor più delicati*

La nomina del Responsabile

La nomina del responsabile ed il controllo dei sui requisiti spetta al Consiglio Direttivo come da art. 19 dello Statuto Societario

La responsabilità

La natura della responsabilità dipende dalla tipologia di illecito commesso o non impedito.

Può derivare per esempio dal non avere vigilato sufficientemente per impedire un illecito. Se l'abuso non impedito ha rilevanza meramente sportiva, anche la responsabilità ha rilevo esclusivamente sportivo, in tal caso alla responsabilità del soggetto nominato può affiancarsi la responsabilità oggettiva del Sodalizio.

Qualora l'illecito costituisca una fattispecie di reato, il **Responsabile** andrà incontro a responsabilità penale ex art. 40, secondo il quale non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo. In quest'ultima ipotesi può affiancarsi un obbligo risarcitorio e una responsabilità per culpa in *eligendo* a carico del Sodalizio.

Durata in carica, cessazione o revoca

Il **Responsabile** dura in carica 4 *anni* e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di **Responsabile** per dimissioni o per altro motivo, il Sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina del **Responsabile** può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del Sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al responsabile Safeguarding della FCI. Il Sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente capoverso.

Pubblicità della nomina del Responsabile

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante:

- immediata affissione presso la sede del Sodalizio e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet e/o pagine social **del nominativo e dei recapiti del Responsabile**
- comunicazione alla FCI per l'aggiornamento del database federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

5.0 FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione possono individuarsi in:

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.

A fini di quanto precede, 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 social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

6.0 RISK ASSESSMENT E PRESIDI DI PREVENZIONE E CONTROLLO

L'obiettivo dell'attività di risk assessment è di individuare e comprendere i rischi presenti in seno al Sodalizio e comprendere in che misura i presidi di prevenzione e controllo esistenti siano in grado di presidiare adeguatamente le attività a rischio, implementando poi gli interventi eventualmente necessari.
In questa prospettiva, il Sodalizio ha individuato i seguenti ambiti che potrebbero risultare esposti a rischio di comportamenti lesivi:

Ambito esposto a rischio	**Presidio**	**Responsabilità**
selezione degli operatori sportivi	- procedura di cui ai paragrafi 9 e 10 del presente documento	Amministrazione
gestione delle attività sportive degli atleti soprattutto minori di età	- Nomina del **Responsabile** di cui al paragrafo 4 - Chiara attribuzione di compiti e responsabilità - Individuazione e selezione degli accompagnatori degli atleti minori di età - istituzione di un canale di segnalazione, che assicuri la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela verso eventuali comportamenti ritorsivi o discriminatori - adozione di un efficace sistema sanzionatorio - iniziative di formazione (*ad esempio, prevedere sessioni di training dei tesserati sul modello di prevenzione sportiva e sul codice di condotta; incontri con psicologi dello sport; iniziative e discussioni in materia di parità di genere, tolleranza e inclusione; organizzare, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare; organizzare incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva; prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato; prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva)*; - adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva; *Ad esempio:*	Consiglio Direttivo Consiglio Direttivo Presidente Consiglio Direttivo Consiglio Direttivo Consiglio Direttivo Consiglio Direttivo Consiglio Direttivo

	- *ascoltare i minori al fine di comprendere quali sono le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo; programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;* - *prevedere la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;* - *affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti; prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare; individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;*	
metodi di allenamento e di gestione delle prestazioni dei tesserati	- *adozione* di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dal Sodalizio; - adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo: a) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.); b) viaggi, trasferte e pernotti; c) trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti; d) manifestazioni sportive di qualsiasi livello. *Ad esempio gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti; stabilire regole nell'accompagnare o prevelare gli atleti dalla loro residenza facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti; stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito*	Tecnici e Preposti Consiglio Direttivo

	l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone di cui dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento; imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo	
gestione degli accessi e permanenza presso i locali del Sodalizio/velodromi	policy/procedure/istruzioni scritte che regolamentino le modalità di accesso e permanenza nei locali del Sodalizio e assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;	Consiglio Direttivo
gestione degli eventi sportivi	policy/procedure/istruzioni scritte che regolamentino le modalità di svolgimento di un evento sportivo	Consiglio Direttivo
Gestione delle attività evitando discriminazioni	- adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati (*ad esempio predisporre turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc; prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione; imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva; prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti; imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;*)	

Con riferimento a quanto precede verranno messe in campo le seguenti ulteriori misure:

a) adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
b) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Responsabile di cui al successivo punto 3 delle presenti Linee Guida e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding di cui al punto 1.1 delle presenti Linee Guida;
c) adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
d) adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;

e) adozione di adeguate misure per 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;
h) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
i) somministrazione di 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;
l) adozione di adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FCI.
m) adozione di apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;
n) effettuazione di verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, nelle procedure di cui alla lettera precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
o) emanazioni di disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;
p) disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.

7.0 CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ai fini del contrasto dei comportamenti lesivi il Sodalizio ha predisposto:

- un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi (tramite email e whatsapp) che garantisce tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse. Tale sistema di segnalazione previene 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 o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
  - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- un efficace sistema sanzionatorio dei comportamenti lesivi così come delle segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede nel rispetto del principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento della FCI. Nel sistema sanzionatorio sono previste le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;

8.0 PROCEDURA SANZIONATORIA

I soggetti che pongano in essere i comportamenti violativi del MOGC e del Codice di condotta saranno sottoposti al procedimento sanzionatorio nell'ambito del Sodalizio, ai sensi delle norme dello relativo statuto.
Ove la prosecuzione dell'attività nel contesto del Sodalizio possa arrecare pregiudizio ai Tesserati e/o alle Tesserate, potrà disporsi la sospensione cautelare dalle attività sportive in attesa della definizione del procedimento endosocietario/endoassociativo.
Dell'avvio del procedimento sanzionatorio nonché dell'esito dello stesso dovrà essere data tempestiva notizia al Responsabile del sodalizio e al Safeguarding Office della FCI.
I componenti degli organi e degli uffici del Sodalizio coinvolti nell'espletamento delle procedure di cui al presente paragrafo assumono l'onere di riservatezza.
Restano salve le azioni e i provvedimenti del Safeguarding Office della FCI, della Procura Federale e degli Organi di Giustizia Federali.

9.0 CERTIFICATO DEL CASELLARIO GIUDIZIALE PER I LAVORATORI A CONTATTO CON I MINORI

Tutti coloro che nell'ambito del sodalizio – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente (art. 25 bis del D.P.R. n.313/2002, inserito dall'art. 2 D. Lgs. n. 39/2014, prevede l'obbligo, per il soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, di richiedere il certificato del casellario giudiziale al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo in questione è soggetto a una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 15.000 euro. Il certificato penale richiesto dal datore di lavoro può ottenersi presso qualunque ufficio del casellario presso la Procura della Repubblica, indipendentemente dal luogo di nascita o di residenza della persona che si intende impiegare).

10.0 SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI

Nella selezione dei candidati per le funzioni di operatori sportivi – tra cui Insegnanti Tecnici, Accompagnatori, Preparatori atletici, Massaggiatori, Medici sociali – al fine di garantire che siano idonei a operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i Tesserati e le Tesserate minori, l'organo direttivo del Sodalizio procederà:

- a un colloquio preliminare con il candidato in merito alle tematiche di safeguarding, alla presenza anche del Responsabile di cui al paragrafo 4;
- alla verifica presso gli uffici federali, anche per il tramite del Safeguarding Office della FCI, della sussistenza di precedenti disciplinari, a carico del candidato;
- all'acquisizione obbligatoria delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali del candidato come indicato al paragrafo 8.0 del presente documento.

Verifiche periodiche

Almeno una volta per ogni anno sociale successivo a quello in cui è sorto il rapporto con l'operatore sportivo, il Responsabile nominato dal Sodalizio è tenuto ad acquisire, in forma di autodichiarazione, l'aggiornamento sullo stato dei carichi pendenti penali e disciplinari.
Eventuali dichiarazioni false rese verranno valutate, a ogni effetto, alla stregua della fattispecie di cui il soggetto

sia reso responsabile.

11.0 INCOMPATIBILITA' E CONFLITTO DI INTERESSI

Il rappresentante legale e gli operatori sportivi del Sodalizio direttamente coinvolti nell'attività con i Tesserati e le Tesserate minori, sono incompatibili con la funzione di Responsabile di cui al paragrafo 4) del presente documento.

Eventuali confitti di interesse in materia, che non trovino un naturale e tempestivo componimento nel contesto del Sodalizio, saranno devoluti, per ogni opportuno provvedimento, al Safeguarding Office della FCI.

12.0 DOVERE DI SEGNALAZIONE

Tutti i Destinatari del presente documento devono essere vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono riportare ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altri al Responsabile nominato dal Sodalizio ed indicato al paragrafo 4) del MOGC nonché al Safeguarding Office della FCI attraverso l'indirizzo email safeguardingofficefci@federcislismo.it.

La documentazione e le informazioni acquisite nell'ambito delle attività di segnalazione sono accessibili esclusivamente al Responsabile nominato dal Sodalizio e al Safeguarding Office della FCI.

Il supporto (cartaceo, digitale) contenente il materiale di cui sopra, rimane opportunamente custodito nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

13.0 ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

Il Sodalizio approva ed adotta il Codice di CONDOTTA DI CUI ALL'ALLEGATO 1

14.0 RINVIO

Per quanto non previsto nel presente documento si rinvia a tutte le disposizioni vigenti in materia.