

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (per brevità anche **MOG**) è redatto da **WELLFIT S.S.D. ARL** (anche **Società o Sodalizio**), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e sulla base delle linee guida pubblicate dall'**ENTE DI PROMOZIONE SPORTIVA ASI** (anche **Ente di Affiliazione**) a cui la Società è affiliata (EMI PR0079 Registro Coni n.251584).

Il MOG è aggiornato dall'organo amministrativo, che dovrà deliberare anche su eventuali proposte di modifica, con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta sia necessario al fine di recepire ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del Coni, eventuali modifiche/integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del Coni per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni, nonché eventuali modifiche/integrazioni delle disposizioni dell'Ente di Affiliazione. Integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie di ASI.

1. FINALITA'

Il presente documento 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.198/2006 sui **tesserati/e-soci/e-atleti/e** (per brevità, senza distinzione di genere, **Tesserati o Affiliati**), specie se minori, nell'ambito della Società.

Diritti fondamentali di tutti i Tesserati sono: 1) essere trattati con rispetto e dignità; 2) essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione (ex D.Lgs n.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 dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento costituisce l'insieme delle Linee Guida e dei Principi a cui la Società e tutti i Tesserati sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a. la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
- b. la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi, che assicurino dignità e rispetto dei diritti di tutti gli Affiliati, specie se minori, e garantiscano uguaglianza ed equità, parimenti valorizzando le diversità;
- c. la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

- d.** l'individuazione e l'attuazione da parte del Sodalizio di una serie di misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Officer dell'Ente di Affiliazione, in modo da ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei minori;
- e.** la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di episodi di abuso, violenza, discriminazione e la tutela dei segnalanti;
- f.** l'informazione ai Tesserati, specie se minori, sulle misure e sulle procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, e, in particolare, sulle procedure di segnalazione degli stessi;
- g.** la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dall'Ente di Affiliazione nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h.** il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società, delle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale Coni, dei principi fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente Coni per le politiche di safeguarding, nonché del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati dell'ASI e le sue Linee Guida.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono tenuti all'osservanza del presente MOG:

- a.** i Tesserati/Affiliati ASI presso la Società;
- b.** tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o di volontariato con la Società;
- c.** tutti coloro che con qualsiasi funzione o titolo intrattengono rapporti con la Società.

Oltre al MOG, i tecnici, i dirigenti e i Tesserati sono tenuti a conoscere il 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 il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente di affiliazione.

Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, partecipano all'attività sportiva del Sodalizio sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, allenamenti, manifestazioni, esibizioni, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con i Tesserati, i dirigenti, gli allenatori e lo staff tecnico della propria e delle altre Associazioni/Società Sportive.

3. PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

3.1 Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'abuso psicologico:** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, 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:** 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 psicofisica del Tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre il soggetto a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica, oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque non in condizione fisica per svolgere attività sportiva, 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:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti 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, umiliante o denigrante;
- **l'abuso sessuale:** qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza 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 condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il medesimo in condizioni e contesti non appropriati;
- **la negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi Tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, avuta notizia di uno degli eventi, comportamento, 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:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **l'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;
- **il bullismo, il cyberbullismo:** qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che uno 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 al fine di esercitare sugli stessi un potere o un dominio. 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, offese riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- **i comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog ecc...

3.2 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi in generale, la Società nomina un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** (di seguito **Responsabile o Safeguarding**).

Il Responsabile, preferibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, dovrà essere designato dall'organo amministrativo del Sodalizio tra persone di comprovata moralità, competenza e con ottime doti comunicative ed adeguata carica empatica, previa acquisizione dei relativi certificati dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Qualora il Safeguarding non possa essere individuato in soggetti esterni, l'incarico dovrà essere affidato a una figura apicale dell'organigramma societario.

Il Responsabile resta in carica 4 anni e può essere riconfermato. In caso di dimissioni o di cessazione dall'incarico per qualsiasi ragione, il Sodalizio deve provvedere ad una nuova nomina entro 30 gg.

La nomina del Responsabile può essere revocata anche prima della scadenza del quadriennio per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, reiterate gravi inadempienze ai propri compiti, violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori, accertata inesistenza originaria o sopravvenuta dei requisiti di nomina, con provvedimento motivato dell'organo amministrativo, da comunicare tempestivamente al Safeguarding Officer dell'Ente di Affiliazione.

Il Responsabile è tenuto a:

- a. vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati nell'ambito del rispettivo Sodalizio, nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del MOG e dei codici di condotta;
- b. adottare le opportune iniziative, anche con urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta utile ed opportuna;
- c. segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornirgli ogni informazione o documentazione richiesta;
- d. sensibilizzare la Società sulle questioni di safeguarding, proponendo, ove necessario, l'aggiornamento del MOG e del Codice di Condotta tenendo conto delle caratteristiche di Wellfit;
- e. annualmente valutare l'adeguatezza del MOG e dei Codici di Condotta segnalando, in caso di emersione di criticità, quali misure debbano essere adottate, modificate, o implementate;
- f. definire e pubblicizzare canali di comunicazione chiari per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- g. garantire confidenzialità e 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.

4. LE POLITICHE DI PREVENZIONE

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva vengono adottate le seguenti policy.

4.1 Verifica casellario giudiziale e carichi pendenti

Allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro che entrano a contatto con Tesserati, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile di cui al punto 3.2 il proprio casellario giudiziale ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) entro 30 gg. dall'adozione del presente modello; la Società potrà concedere un ulteriore termine di 15 gg che, se disatteso, comporterà l'interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Tali certificazioni dovranno essere presentate anche in occasione di nuovi rapporti di collaborazione di qualsiasi tipo e genere, stabile od occasione, anche di lavoro subordinato, e comunque da tutti coloro che entreranno in contatto con Tesserati, soprattutto minorenni. In difetto o in caso di certificazione inidonea non sarà possibile avviare alcuna tipologia di rapporto.

Le certificazioni dovranno essere rinnovate con cadenza annuale.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti, a qualsiasi titolo, spazi all'interno della struttura sportiva della Società per periodi superiori a 30 giorni.

4.2 Uso degli spazi della Società Sportiva

Presso le strutture in gestione o in uso a Wellfit devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio. In particolare, devono essere previsti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e Tesserati e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Durante gli allenamenti e le sessioni di prova di minorenni, deve essere sempre garantito il diritto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti a cui è affidata la cura dei minori di accedere ai locali e agli spazi, a condizione che ciò non interferisca con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le sessioni di allenamento, prova o competizione, nonché in occasione di manifestazioni/eventi sportivi promozionali non è consentito agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenza) e in generale ad utenti esterni di accedere agli spogliatoi e ai bagni riservati ai Tesserati. Salvo che la richiesta di accesso da parte di genitori/accompagnatori venga preventivamente autorizzata da un tecnico o da un dirigente e solo per una temporanea assistenza a minori di anni 6, o con disabilità motoria o intellettiva/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di pronto soccorso sanitario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in sua assenza, a un tecnico formato in primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie, e di cui alla sua abilitazione, nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera). In caso di minori dovranno essere prontamente avvisati almeno un genitore/esercente la responsabilità genitoriale/delegato.

Anche le visite mediche e/o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

4.3 Trasferte. Percorsi di avviamento allo sport per i minori

In caso di trasferte o attività che prevedano un pernottamento, ai Tesserati dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo in caso di parentela stretta. Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra 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 sui Tesserati, 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.

L'adesione alle trasferte di minori dovrà essere rilasciata per iscritto da almeno un soggetto esercente la responsabilità genitoriale o di un delegato munito di apposita procura.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti dei Tesserati compresi quelli per raggiungere gli hotel o i campi da gioco; se minorenni dovrà essere acquisita espressa autorizzazione scritta da parte di entrambi i genitori o da chi ne fa le veci e a tale scopo delegato.

Qualora vengano avviati percorsi di avviamento allo sport per i minori, la Società dovrà acquisire l'adesione scritta di almeno un esercente la responsabilità genitoriale. Dovranno essere messi a disposizione spogliatoi e servizi igienici separati per genere, differenziati da quelli destinati al personale dello staff Wellfit. Qualora la differenziazione non fosse possibile, la Società dovrà acquisire apposita autorizzazione scritta dai genitori esercenti la responsabilità genitoriale.

Anche per tali attività sportiva i tecnici e i membri dello staff dovranno vigilare sui minori, adottando tutte le misure necessarie per salvaguardarne l'integrità fisica e morale.

5. LA TUTELA DELLA PRIVACY

A tutti i Tesserati (o esercenti la responsabilità genitoriale), tecnici, dirigenti, collaboratori all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR), e successive modifiche e integrazioni.

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo in quanto necessario all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito. Le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale

della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i Tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento/gare/manifestazioni o eventi pubblici, salvo che si tratti di immagini che possano causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i Tesserati.

La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei Tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, violazione del sistema informatico ad oggetto i dati personali, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare e responsabile del trattamento dei dati personali; nonché al Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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

6. INCLUSIVITÀ

La Società garantisce ai propri Tesserati e a quelli di altre associazioni/ 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.

Si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni/società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport ai Tesserati con disabilità fisica o intellettuale/relazionale, integrando i medesimi, anche di altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo dei Tesserati Wellfit loro coetanei.

Si impegna inoltre a garantire il diritto allo sport anche ai Tesserati in condizioni di disagio dal punto di vista economico o familiare, favorendone la partecipazione alle attività anche mediante l'attivazione di iniziative ad hoc e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

7. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEI COMPORTAMENTI LESIVI.

Presunti comportamenti lesivi, da parte di Tesserati o di terzi, nei confronti di altri Tesserati, soprattutto se minorenni, devono essere tempestivamente segnalati al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica dedicata all'indirizzo e-mail info@wellfitparma.it, le cui chiavi di accesso saranno in possesso esclusivamente del Safeguarding della Società.

Il suindicato indirizzo di posta elettronica deve essere portato a conoscenza di tutti, e quindi pubblicato sul sito della Società, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo visibile presso l'area reception e indicato nel modulo di adesione.

In caso di denuncia riguardante un minore come presunta vittima, devono essere informati i genitori, o l'eventuale esercente la responsabilità genitoriale, a condizione che ciò non costituisca un rischio per la salute del minore stesso.

In caso di gravi comportamenti lesivi, Wellfit deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

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

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

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI.

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente MOG e della documentazione che ne costituisce parte integrante (ad es. Codice di condotta);
- violazione dolosa delle misure indicate nel MOG e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la 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 della 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 tenuto conto:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, del rilievo e gravità della violazione e del ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento e 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 MOG attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

8.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi informativi nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (ad es. Codice di condotta, etc.), sono definiti illeciti disciplinari.

Nei loro confronti possono essere comminate le seguenti sanzioni, commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a.** richiamo verbale per mancanze lievi. Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b.** ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente capoverso. Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c.** multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore della retribuzione prevista. 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:

- 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 presente Modello;
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dal MOG, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o un rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).
- d.** sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni. 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 4 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello 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;
- e.** risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio, radiazione dello stesso. 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 contro la violenza di qualsiasi genere 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.

8.2 Sanzioni nei confronti dei volontari.

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

- a.** richiamo verbale per mancanze lievi;
- b.** ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto b, sezione 8.1;

- c. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- e. rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio, radiazione dello stesso (vd. punto e, sezione 8.1).

8.3 Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto descritto nelle sezioni 8.1 e 8.2 è riferibile, se concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva, che potranno essere soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità dell'infrazione commessa.

In ogni caso è escluso il rimborso di quanto eventualmente versato a qualunque titolo.

9. OBBLIGHI FORMATIVI, INFORMATIVI E ALTRE MISURE

La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile interno contro abusi, violenze e discriminazioni, con i relativi recapiti, mediante affissione di specifico avviso presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

L'adozione del MOG e della nomina del Responsabile Wellfit, devono essere comunicate al Responsabile delle politiche di Safeguarding dell'Ente di Affiliazione. Analoga diffusione/comunicazione verrà data qualora intervengano integrazioni e/o modifiche.

Il Safeguarding dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Società e dall'Ente di affiliazione.

Wellfit si impegna alla capillare diffusione del MOG 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 tra i propri Tesserati, gli esercenti la responsabilità genitoriale in caso di affiliati minorenni, e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva.

Di qualsiasi informazione rilevante la Società deve darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Ente di Affiliazione, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

La Società, anche per il tramite del Responsabile Safeguarding, assicura ampia diffusione di idonee informative finalizzate:

- alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- alla consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, obblighi e tutele;
- alla sensibilizzazione e prevenzione del fenomeno dei disturbi alimentari negli sportivi;

- a rendere edotti i Tesserati dell'esistenza di specifiche misure adottate per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive; nonché di ogni altra politica di safeguarding adottata dall'Ente di Affiliazione.

Con cadenza annuale la Società, anche a mezzo di convenzioni e accordi con l'Ente di Affiliazione, organizza specifici programmi di formazione finalizzati a far conoscere ai propri Tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate. La partecipazione, non solo dei Tesserati ma anche di qualsiasi soggetto che entri in contatto con la vita associativa, è obbligatoria e dovrà essere certificata con specifici attestati.

La Società deve altresì assicurare una idonea formazione ed aggiornamento in materia di privacy ai soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali.

10. NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto si fa rinvio a quanto prescritto dallo Statuto ASI, dal Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione, da tutte le disposizioni approvate in materia dall'organo deliberante ASI, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI, nonché da tutte le delibere e raccomandazioni della Giunta Nazionale e dell'Osservatorio Permanente in punto principi fondamentali e linee guida, politiche di safeguarding.

Si richiamano altresì, oltre alle disposizioni del Codice civile e del Codice penale eventualmente applicabili, anche le seguenti fonti normative, nonché successive modifiche:

D.Lgs n.231/2001

D.Lgs. n.198/2006 (Codice delle pari opportunità)

L. n.86/2009 (legge di riforma dello sport)

D.Lgs n.36/2021

D.Lgs. n.39/2021