

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA
ASD SS LAZIO BASKET**

INDICE

Premessa	2
1.Descrizione della realtà aziendale	2
Art.1.1 Attività dell'Associazione.....	2
Art.1.2 Descrizione della struttura associativa	3
Art.1.3 Strumenti di governance aziendale	3
2. Disposizioni generali ai sensi del D.lgs. 39/2021 e dei Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione	3
3. Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo: il ruolo di tecnici, allenatori e dirigenti sportivi nella prevenzione delle discriminazioni	4
4. Comportamenti rilevanti	5
Principi	6
Definizione e metodologia di realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo	7
Art.6.1 Fasi di realizzazione del modello organizzativo	7
Tutela dei Minori	8
Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni	9
Uso degli spazi dell'Associazione	9
Trasferte	10
Tutela della Privacy	10
Inclusività	11
Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni	11
Provvedimenti disciplinari e meccanismi sanzionatori	11
Diffusione e attuazione	12
Norme finali	12

ALLEGATO A: CODICE ETICO

ALLEGATO B: CHECK LIST

Premessa

L'obiettivo del presente modello è quello di descrivere come l'azienda organizza e controlla le sue attività, soprattutto quelle più esposte al rischio di illecito; il seguente documento, redatto sulla base del modello 231 ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e, qualora questi dovessero essere commessi, a dimostrare la correttezza e la trasparenza dell'azienda.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001 le Aziende possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa dell'Azienda è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Aziende e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria Società. La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD SS Lazio Basket (di seguito, Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla FIP, si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività dell'associazione.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dalla FIP.

Il modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e verrà aggiornato ogni qual volta sarà ritenuto necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding. L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità, valorizzando le diversità e tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati. Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, una volta approvato, sarà pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima e comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, contestualmente alla trasmissione del modello sarà comunicata anche la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

1.1 - Attività dell'Associazione

L'Associazione ASD Lazio Basket, come da previsione statutaria, esercita, in via stabile e principale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 36/2021, l'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche nell'ambito della Federazione Italiana Pallacanestro (FIP), ivi comprese la gestione di impianti sportivi, la formazione, la didattica per l'avviamento della pallacanestro, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dei propri associati, in particolare ha come attività principale la pratica

agonistica e non, della pallacanestro sul territorio dello Stato italiano, tali attività potranno essere

2

svolte oltre che attraverso corsi specifici anche mediante l'attuazione di campi stagionali ed attività ludico sportive.

Nei limiti previsti dall'articolo 9 del D. Lgs. n. 36/2021 e dalla normativa di attuazione, è facoltà dell'Associazione svolgere attività secondaria e strumentale, purché strettamente connessa al fine istituzionale e nei limiti ivi indicati; in proposito, l'Associazione può attivare rapporti e sottoscrivere convenzioni con lo scopo di promuovere l'attività sportiva, ricreativa e culturale; a tale scopo l'Associazione potrà organizzare manifestazioni ed iniziative differenti da quelle sportive che abbiano fine ricreativo e culturale, con l'intento di migliorare l'aggregazione i soci, realizzando un luogo dove poter trascorrere parte del loro tempo libero.

L'Associazione per raggiungere lo scopo potrà collaborare o anche aderire ad altri enti, sia pubblici che privati, ivi compresi enti scolastici, con finalità simili, affini o complementari con i quali siano condivisi gli scopi e gli intendimenti.

L'Associazione si impegna inoltre a garantire l'attuazione ed il pieno rispetto dei provvedimenti del CIP, CONI, dalla FIP ed in generale di tutte le disposizioni emanate a presidio della lotta alla violenza di genere ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 39/2021.

1.2 - Descrizione della struttura associativa

La compagine associativa della ASD Lazio Basket attua un modello di corporate governance cosiddetto "tradizionale": l'Assemblea dei soci, con potere decisionale sovrano, e il Consiglio Direttivo, con potere amministrativo formato da cinque componenti, incluso Presidente e Vicepresidente. Al Consiglio di Amministrazione spettano in via esclusiva tutti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Associazione che siano necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, con la sola esclusione delle operazioni che la legge o lo statuto riserva alla competenza dell'assemblea stessa.

La legale rappresentanza dell'Associazione spetta al Presidente del Consiglio e in sua assenza al Vicepresidente.

La Assemblea Ordinaria ha la facoltà di nominare l'Organo di Controllo che può essere costituito sia in forma monocratica che collegiale, resta in carica per 4 anni, ed i membri sono rieleggibili. L'Organo di Controllo ha il compito di:

- a) vigilare sulla gestione amministrativa, sulla corrispondenza, sulle scritture contabili e sul rispetto delle norme statutarie;
- B) partecipare alle riunioni del Consiglio Direttivo e alle Assemblee degli Associati senza aver diritto al voto;
- d) riunirsi almeno ogni 90 giorni per le verifiche contabili ed amministrative, nonché qualora lo ritenga opportuno;
- e) collaborare con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per verificare l'effettiva attuazione del sistema organizzativo e il rispetto del codice etico.

1.3 - Strumenti di governance aziendale

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- Statuto: oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla le funzioni esplicate dagli organi associativi;
- Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- Schede di verifica dell'efficacia del modello organizzativo;

- Codice Etico;

2. DISPOSIZIONI GENERALI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2021 E DEI PRINCIPI FONDAMENTALI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 (di qui in avanti, “Decreto”), recante la semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi, altresì noto come “Riforma dello Sport”, è stato adottato in attuazione dell’articolo 8 della L. 8 agosto 2019, n. 86. Lo scopo di tale intervento normativo consiste nella disciplina di 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, anche in ossequio alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 28 febbraio 2023, n. 36 e alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.

Al fine di dare concretezza a tali principi, il Decreto prescrive per le Società e le Associazioni sportive, di adottare appositi Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

La decisione del Consiglio di Amministrazione di adottare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità dell’Associazione, con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, collaboratori sportivi, atleti, genitori) oltre che della collettività.

L’adozione e la diffusione del Modello Organizzativo mirano a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito, la cui commissione è fermamente condannata da parte dell’Associazione e contraria agli interessi della stessa, e a monitorare costantemente l’attività Associativa permettendo al Consiglio Direttivo di prevenire e reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

L’Associazione ha ritenuto necessaria l’adozione di un Modello Organizzativo per:

- istituire e/o rafforzare controlli per prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell’Associazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano con l’Associazione, richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall’art.16 d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021;
- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi dell’Associazione anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

3.FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: IL RUOLO DI TECNICI, ALLENATORI E DIRIGENTI SPORTIVI NELLA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

A tutti i tesserati sono riconosciuti i diritti fondamentali: trattamenti dignitosi e rispettosi in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo; la tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità,

età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva; la garanzia che la salute e il benessere psico-fisico siano considerati prevalenti rispetto ad ogni altro risultato tecnico- sportivo.

Tutti coloro che trattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione e che prendono parte a qualsiasi titolo alla vita associativa e all'attività sportiva all'interno dell'associazione, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati.

Gli allenatori, tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e quello per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione così come il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dalla FIP federazione a cui la ASD Pallacanestro Formello risulta affiliata.

4. COMPORAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- 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) 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, tale da turbare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) 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 agli allenamenti atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale o fisico, che comporti un grave disturbo nel ricevente. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza o con contatto e considerata non desiderata, il cui consenso è negato o costretto. 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) 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 comportamenti di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno o permettendo che venga causato un danno. Può consistere anche nel persistente sistematicamente un disinteresse dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) 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) 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 o isolamento nello stesso (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

i) comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Al fine di garantire la maggiore tutela possibile rispetto ai temi sanciti dal Decreto e dai Principi Fondamentali, si ravvisa la necessità di estendere le disposizioni di questi ultimi a tutti gli Enti aggregati, in quanto soggetti coinvolti nell'ambito sportivo e quindi con un ruolo attivo nel contrasto e nella prevenzione di discriminazioni e violenze.

5. PRINCIPI

I soggetti di cui al punto 3 sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi: •

- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni; • segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

- programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

6. DEFINIZIONE E METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La metodologia scelta per la definizione del Modello della Società, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati tenendo in considerazione la missione dell'associazione, creare uomini e donne d'onore grazie allo sport in un ambiente moralmente sano e socialmente sicuro, e quanto previsto dalle Linee Guida dettate dalla FIP.

Il processo è stato articolato in tre distinte fasi:

1. Risk Assessment: il processo che identifica e analizza i potenziali rischi che possono avere un impatto negativo sull'attività svolta. La prima fase prevede un'analisi approfondita del contesto aziendale al fine di individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021
2. Gap Analysis: l'analisi delle lacune o analisi dei bisogni. È il metodo che valuta la performance organizzativa attuale dell'azienda con quella attesa. Le aziende lo utilizzano per determinare se stanno raggiungendo i propri obiettivi e utilizzando al meglio le risorse. Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire all'Associazione di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati.
3. Definizione di schede di controllo ed individuazione di procedure e linee guida idonee a garantire il rispetto dei principi di comportamento adeguati

6.1- Fasi di realizzazione del Modello Organizzativo

Fase 1: Risk Assessment

Nell'ambito di questa analisi è opportuno identificare i soggetti responsabili dei processi e delle attività potenzialmente a rischio ed effettuare delle interviste di dettaglio con l'obiettivo di delineare un quadro esaustivo della realtà aziendale. A tal fine il Consiglio di Amministrazione ha proceduto prima con le interviste delle figure che svolgono un ruolo attivo nell'Associazione (collaboratori sportivi, preparatore atletico e Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni) successivamente è stata indetta un'Assemblea straordinaria per poter individuare, con l'aiuto di tutti i soci, le attività più rischiose in cui è possibile maggiormente incorrere nella fattispecie di reato previsto dal D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021.

Fase 2: Gap Analysis

Per comprendere come poter intervenire nell'organizzazione aziendale e promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei

minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità, valorizzando le diversità e tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati, il consiglio di Amministrazione, dopo la fase 1 ha proseguito l'individuazione delle lacune organizzative attraverso l'utilizzo della matrice SWOT.

La matrice ha permesso di individuare i punti di forza, quelli di debolezza, le opportunità e le minacce esterne che influiscono sul raggiungimento degli obiettivi.

In particolare i punti di forza e di debolezza sono stati individuati entrambi nella natura dell'Associazione stessa; se infatti l'obiettivo statutario dell'Associazione è quello di creare un ambiente immune dallo sviluppo di comportamenti impropri, aggregando gli individui e sviluppando una cultura sana dello sport strettamente connessa al benessere fisico e psicologico della persona è pur vero che tale fine viene raggiunto solo con l'istaurarsi di rapporti umani tra i soci la cui evoluzione non sempre può essere tenuta sotto controllo.

Minacce e opportunità sono invece fattori esogeni, derivanti dal contesto esterno e difficilmente modificabili ma necessariamente da tenere sotto controllo.

La minaccia che i comportamenti rilevanti possano manifestarsi all'interno della vita associativa è dovuta alla mancanza di adeguati regolamenti interni e controlli da parte dei responsabili, da qui la necessità di diffondere norme e linee guida ispirate alla responsabilità sociale e quindi l'opportunità individuata nell'adozione del modello organizzativo che possa aumentare la competenza nei soggetti interessati, di cui al punto 3, per attuare modelli di responsabilità sociale.

Fase 3 Definizione del Modello

Gli standard di controllo sono fondati sul rispetto dei principi di cui al punto 5 che devono essere garanti nell'ambito di ogni attività sensibile.

Dopo un'attenta analisi delle situazioni che più delle altre sono considerate a rischio si passa alla realizzazione di procedure e linee guida idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili:

- Nominare un consiglio di vigilanza;
- Nominare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con l'obiettivo sia di prevenire e contrastare ogni fattispecie di comportamento rilevante attraverso controlli a sorpresa durante lo svolgimento delle attività, ma anche quello di segnalare ed intervenire tempestivamente nel caso in cui pervenga una denuncia di comportamento improprio;
- Tutelare i minori con idonee certificazioni da richiedere prima di formalizzare incarichi all'interno della ASD;
- Prevedere regolamenti da adottare per l'uso degli spazi dell'Associazione e durante le trasferte;
- Garantire la tutela della privacy con idonei moduli da far compilare ai soci al momento del tesseramento;
- Garantire l'inclusività;
- Prevedere adeguate sanzioni per i trasgressori;
- Realizzare check list per garantire il rispetto del modello organizzativo.

7. TUTELA DEI MINORI

Il Consiglio Direttivo, prima di procedere con l'assegnazione degli incarichi, a prescindere dalla loro forma, è tenuto a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori. Ogni collaboratore,

dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere 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, rispettandone ogni singola parte.

8. 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, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, l'Associazione nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FIP e a qualunque ulteriore federazione la stessa intenderà affiliarsi. Il responsabile safeguarding verrà eletto dall'Assemblea dei Soci, deve essere nominato nell'ambito di ciascun Affiliato tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti: a) essere regolarmente tesserato con l'Associazione;

b) essere in possesso della cittadinanza italiana;

c) non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;

d) non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte della FIP, del CIP e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage) e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale. Il Responsabile dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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 di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIP.

Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente punto.

Nello specifico il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il compito di:

a) prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;

b) rendere noto il Modello e il Codice di Condotta, sia tramite la pubblicazione degli stessi nella homepage del sito internet, sia affiggendo il Modello e il Codice di Condotta presso la sede; c) diffondere il Regolamento e il materiale correlato e metterlo a disposizione in ogni sede di svolgimento delle attività sportive.

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti, dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione che i membri dell'associazione sportiva potranno utilizzare per segnalare casi di abuso o maltrattamento stabilendo, con l'aiuto del Consiglio di Amministrazione le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute garantendo la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento.

9. USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante le sessioni prova di tesserati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati minorenni ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio durante le sessioni di allenamento o di prova, è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai tesserati dell'ASD, non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore, tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale 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 offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (istruttore, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.).

10. TRASFERTE

In caso di trasferte che prevedano pernottamento, agli allievi dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con allievi dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno gli istruttori tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'allievo e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli allievi 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.

11. TUTELA DELLA PRIVACY

A tutti i tesserati (o esercenti la potestà genitoriale), gli istruttori tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione 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). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte.

Le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) 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.

L'Associazione, 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 e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

In caso di perdita, cancellazione o accidentale divulgazione deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato, al titolare del trattamento dei dati personali e contestualmente deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità 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.

12. INCLUSIVITÀ

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni 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.

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni a garantire il diritto alla partecipazione alle attività ai tesserati con disabilità fisica o intellettivo-relazionale.

L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti tesserati alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

13. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, sussiste il dovere di segnalazione; deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione verbale, telefonica o via posta o elettronica,, se necessario, deve essere inviata segnalazione anche al Procuratore federale tramite il Safeguarding Office rispettivamente all'indirizzo mail *safeguarding.officer@fip*. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenivano 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.

14. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E MECCANISMI SANZIONATORI

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

- 1) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice etico);
- 2) violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice etico) tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- 3) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- 4) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- 5) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;

- 6) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- 7) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 8) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, 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, 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. I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del trasgressore, vengono attuati con delibera del Consiglio Direttivo (a patto che l'atto commesso non sia tale da richiedere l'intervento legislativo). Tali provvedimenti possono essere individuati in tre macroclassi:

- 1) Ammonizione
- 2) Sospensione a termine
- 3) Esclusione dalla compagine associativa

Il procedimento disciplinare ha inizio con la segnalazione del comportamento lesivo e la successiva notifica (entro 3 giorni dalla data della segnalazione) al responsabile del comportamento lesivo garantendo il diritto di difesa dell'incolpato, con termine di 5 giorni dalla ricezione della contestazione per presentare le proprie giustificazioni.

Tutti i provvedimenti, inclusa l'esclusione deliberata dal Consiglio Direttivo sono appellabili di fronte al Collegio dei Proviviri.

15. DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

L'Associazione si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento 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 e i propri collaboratori che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono 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 nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, il Consiglio Direttivo deve convocare l'Assemblea dei soci per darne comunicazione a tutti i soci; allo stesso modo deve essere informato il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, del presente modello, del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet dell'Associazione, e affisso presso la sede della

stessa.

16. NORME FINALI

Il presente documento è aggiornato dal Consiglio Direttivo con cadenza quadriennale e ogni qual volta sia necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della della FIP.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento potranno essere richieste dall'Assemblea ma dovranno essere comunque sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della ASD Lazio basket, da tutta la normativa federale FIP, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e il Codice Etico e dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.