

# ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA



C.so A. De Gasperi, 20/a - 10098 Rivoli (TO) C.F. 95570660019, P.IVA 11859170018

---

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA (M.O.G.)

per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui  
soci/tesserati

Approvato dal Consiglio Direttivo il 16/12/2024

### Premessa

La ASD Iride svolge attività sportiva dilettantistica a favore dei propri soci e non ha minori tra i propri soci.

La ASD Iride ha un gruppo agonistico di Nordic Walking. I membri del gruppo sono soci e non prevede minori.

La ASD Iride organizza a favore di soci e tesserati esclusivamente attività ludico-motorie che possono prevedere la partecipazione di minori.

La ASD Iride organizza o partecipa ad attività con le scuole, in questo caso è sempre prevista la presenza degli insegnanti.

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo è stato redatto dall'ASD Iride (di seguito anche Associazione) come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dal Centro Nazionale Sportivo Libertas APS in applicazione del Regolamento per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) adottato per il recepimento delle nuove disposizioni deliberate dalla Giunta Nazionale CONI per l'adeguamento agli artt. 33, comma 6, del D.LGS 36/2021 e 16 del D.LGS 39/2021 e ss.mm.ii.

Le linee guida dal Centro Nazionale Sportivo Libertas APS sono state approvate dalla Giunta Nazionale del CONI con delibera n. 395 del 23/09/2024.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Associazione, a prescindere dalla attività sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche, integrazioni ed 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.

Il presente modello ha come obiettivo la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci/tesserati e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i soci/tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo sarà reso pubblico secondo le forme di comunicazione indicate al successivo art. 10 (Obblighi informativi).

### Art.1 – Diritti e Doveri

A tutti i soci/tesserati sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- ✓ a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;

- ✓ alla 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;
- ✓ a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei soci/tesserati.

## Art. 2 - Prevenzione e gestione dei rischi - Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- ✓ **l'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 qualsivoglia socio/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 socio/tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un socio/tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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 in danno di minore di anni sedici (16), ovvero di soggetti, anche maggiorenni, 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 nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- ✓ **l'abuso sessuale:** qualunque atto o comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, in danno di minori di anni 16 ovvero di soggetti anche maggiorenni il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un socio/tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il socio/tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- ✓ **la negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi socio/tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del socio/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 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 soci/tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un socio/tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- ✓ **i comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-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.

### Art. 3 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'ASD IRIDE in data 16/12/2024 ha nominato la Sig.ra **Cosimato Olga Maria Francesca** quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci/tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato sulla base delle sue competenze professionali e morali con particolare attenzione all'onestà, alla formazione e all'esperienza, alla capacità di ascolto empatico, necessaria per poter gestire segnalazioni di abuso o violenza in modo efficace e sensibile.

Il Responsabile deve inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- ✓ essere regolarmente tesserato al CNSL;
- ✓ 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 minorenni), 609- quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
- ✓ non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- ✓ essere in possesso di specifica esperienza nel lavorare con minori.

La nomina del Responsabile è resa pubblica mediante pubblicazione sulla homepage del sito internet della Associazione con indicazione dell'indirizzo e-mail appositamente dedicato per poterlo contattare.

Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il Direttivo provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.

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, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo.

Il Responsabile è tenuto a:

- ✓ promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Soci/tesserati;
- ✓ adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- ✓ segnalare al Safeguarding Office del CNSL eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- ✓ rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti CNSL;
- ✓ formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- ✓ valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

#### Art. 4 - Doveri di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento del CNSL-APS e dalle linee guida predisposte dal CNSL e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Officer nominato dalla Associazione.

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Modello e del Regolamento del CNSL-APS può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla Associazione e in successiva istanza, direttamente con il Safeguarding Office del CNSL.

#### Art. 5 - Comunicazione.

Al momento del tesseramento viene data comunicazione ai soci/tesserati del modello organizzativo e del codice etico adottato dalla Associazione, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla Associazione.

#### Art. 6 - Tutela della privacy

A tutti i soci/tesserati, i tecnici, i collaboratori 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, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, 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, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i soci/tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento, gara e attività didattiche dell'insegnamento delle discipline sportive, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i soci/tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei soci/tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 GDPR).

In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati 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 di dati personali.

## Art. 7 - Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i propri soci/tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

## Art. 8 - Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci/tesserati o di persone terze, nei confronti di altri soci/tesserati, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail [safeguarding@asdiride.it](mailto:safeguarding@asdiride.it). Le chiavi di accesso a tale indirizzo email sono in possesso esclusivamente del Responsabile nominato dalla Associazione. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email del CNSLibertas [safeguarding@libertasnazionale.it](mailto:safeguarding@libertasnazionale.it).

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 prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soci/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 socio/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.

## Art. 9 - 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 Modello;
- ✓ violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello;
- ✓ violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- ✓ effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- ✓ violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- ✓ violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- ✓ atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ✓ mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

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

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

Possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- ✓ richiamo verbale per mancanze lievi;
- ✓ ammonizione scritta nei casi di recidiva;
- ✓ radiazione del socio/tesserato;

## Art. 10 - Obblighi informativi

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sulla homepage del sito istituzionale, nonché comunicarlo al Responsabile Safeguarding Officer del Centro Nazionale Sportivo Libertas APS, Ente di Promozione Sportiva e Sociale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione a tutti i propri soci/tesserati tramite pubblicazione sul sito dell'Associazione.

## Art. 11 – Norme finali

Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Associazione con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta 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.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto del CNSL (e/o della Federazione di riferimento), nonché nel Regolamento del CNSL-APS per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva è stato approvato dal direttivo dell'Associazione nella riunione del 16/12/2024 ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.