



## Modello organizzativo in materia di Safeguarding policy

D.Lgs. 39/2021 per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazione nell'attività sportiva

### 1. PREMESSA

Il presente documento è costituito dal Regolamento Safeguarding, in base al dettato dell'art. 16, comma 4, del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, che prevede che le associazioni e le società sportive affiliate già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 lo integrino con i modelli organizzativi e i codici di condotta ai fini della tutela delle persone vulnerabili.

La LUDEC aps asd è infatti consapevole che le violenze e gli abusi nello sport possono colpire emotivamente, oltre che fisicamente, gli atleti, con conseguenze anche per la propria affidabilità e reputazione. In tal senso, LUDEC aps asd è ferma nel condannare ogni condotta discriminatoria o che possa integrare molestie o abusi, in qualsiasi forma perpetrati.

L'impegno per la prevenzione di tali comportamenti è massima e si esplica ad ogni livello. LUDEC aps asd non tollererà alcuna tipologia di discriminazione e violenza poste in essere nei confronti dei propri atleti, ripudiando ogni distinzione basata sul genere, sull'etnia, sulla fede religiosa, sull'orientamento sessuale o sulle disabilità.

Il fine ultimo del presente documento è quello di garantire la massima inclusività nello sport, che deve essere praticato in un ambiente sicuro, rispettoso, equo e libero da ogni forma di violenza, specie verso gli atleti, soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili.

Con l'adozione del Regolamento safeguarding, LUDEC aps asd rispetta l'obbligo, previsto dal D.lg. n. 39/2021 di adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Inoltre, tale regolamento è rilevante ai sensi dell'art. 33, D.lgs. n. 36/2021, che prevede che ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

### 2. 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, specie se minori d'età nell'ambito dell'attività sportiva svolta dalla LUDEC aps asd.

LUDEC aps asd riconosce il fondamentale diritto dei tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal 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 psico-fisico dei Tesserati deve essere considerato quale valore fondamentale e prevalente, anche rispetto al risultato sportivo.

### **3. OBIETTIVI**

LUDEC aps asd, con il presente documento, intende garantire il rispetto dei seguenti obiettivi:

- promozione del diritto ad un trattamento dignitoso ed equo, del diritto alla salute e al benessere psico-fisico, nonché del diritto ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza o discriminazione;
- promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, valorizzando le diversità;
- informazione dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, conformemente a quanto disposto dalla Linee guida della Federazione Italiana Pallacanestro e dal Safeguarding officer della FIP e gli altri enti a cui è affiliata, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione delle affiliate e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- 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 delle rispettive Affiliate.

Il presente documento recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta nazionale del CONI, i Principi fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding nonché il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIP e gli altri enti a cui è affiliata e le sue Linee guida.

Con riferimento a quanto sopra, LUDEC aps asd si impegna a:

- assicurare un ambiente, sia in campo che fuori, 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 della Società 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;
- ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- prevenire, durante gli allenamenti e durante le partite, 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.

#### **4. DESTINATARI**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- tutti i tesserati della società "LUDEC aps asd";
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'LUDEC aps asd;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'LUDEC aps asd.

#### **5. FUNZIONI E RESPONSABILITA'**

Nell'applicazione delle disposizioni di cui al presente documento, vengono in rilievo le seguenti funzioni:

- Consiglio Direttivo: adozione del Regolamento e nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni: vigilanza sulla corretta attuazione del regolamento e gestione delle situazioni di crisi;
- Safeguarding officer: destinatario dei flussi informativi sulla corretta attuazione del regolamento.

#### **6. CONDOTTE RILEVANTI**

In ossequio alle Linee Guida, si prevedono e prendono in considerazione le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- 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.

Più precisamente, con tali definizioni devono intendersi, nel dettaglio:

a) per “**abuso psicologico**”, qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) per “**abuso fisico**”, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

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

d) per “**abuso sessuale**”, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) per “**negligenza**”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) per “**incuria**”, la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per “**abuso di matrice religiosa**”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per “**bullismo, cyberbullismo**”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui al punto 2 e degli obiettivi di cui al punto 3.

## **7. PRINCIPI ATTUATIVI**

Oltre al rispetto dei principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione, sono previste politiche per la prevenzione di qualsiasi tipo di abuso, violenza o discriminazione nell’attività sportiva.

Più precisamente, la Società si impegna a:

- effettuare il controllo del Casellario Giudiziario e/o autocertificazione dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti;
- regolamentare la condotta di tecnici e di tutto lo staff anche medico, se presente, a contatto con gli atleti durante gli allenamenti e le partite con specifico riferimento alla separazione degli spogliatoi tra tecnici e atleti e alle sedute di allenamento individuale;
- vietare ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra;
- laddove l’allenamento individuale fosse necessario per la preparazione dell’atleta o per il recupero di allenamenti persi, ovvero per il recupero fisico in seguito a malattie o infortuni, organizzare l’incontro con la presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l’autorizzazione (scritta) degli stessi;
- prevedere che allenatori e staff sia in allenamento che in trasferta, utilizzino bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi appositamente dedicati e non in condivisione con gli atleti;
- affiancare durante gli spostamenti degli atleti in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni gli atleti a casa almeno un altro membro dello staff all’allenatore;

- prevedere l'obbligo di richiedere (e di conservare) autorizzazioni scritte, per i casi di cui al punto precedente, se si tratta di atleti minorenni;
- richiedere l'impegno di tutti gli atleti, maggiorenni e minorenni, del Codice etico e di condotta, in cui sono riportati i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti della propria e dell'altra squadra;
- istruire e formare adeguatamente allenatori e staff tecnico sulla necessità di rispettare il Codice etico e di condotta, in cui sono riportati i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti anche di altre squadre;
- istruire e formare atleti, maggiorenni e minorenni, allenatori e staff sul corretto comportamento da tenere in allenamento, che non deve mai sfociare in episodi di violenza e discriminazione.

## **8. TUTELA DEI MINORI**

Tutti coloro che in ambito societario, a prescindere dalla forma del rapporto instaurato, svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale o Autocertificazione ai sensi della normativa vigente.

## **9. RESPONSABILE DELLE POLITICHE DI SALVAGUARDIA NOMINATO DALLA SOCIETA'**

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, la società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunicherà agli enti a cui è affiliata.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni potrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- essere regolarmente tesserato (se non diversamente richiesto);
- non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
- 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.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet della società e inserita secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile non ha limiti di tempo di carica.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la società provvederà tempestivamente alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione.

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 dell'organo preposto dalla Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIP e gli altri enti a cui è affiliata. La Società provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il Responsabile è tenuto a:

- promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati della FIP e gli altri enti a cui è affiliata nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- 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 della FIP e gli altri enti a cui è affiliata eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIP e gli altri enti a cui è affiliata e gli altri enti a cui è affiliata;
- 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 della società;
- valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito della propria Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa (se richiesta) organizzata dalla FIP e gli altri enti a cui è affiliata e gli altri enti a cui è affiliata.

## **10. DOVERE DI SEGNALAZIONE**

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIP e dagli altri enti a cui è affiliata e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding office della FIP e gli altri enti a cui è affiliata, anche per il tramite del Safeguarding officer nominato dalla Società.

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o direttamente con il Safeguarding office della FIP e degli altri enti a cui è affiliata.

## **11. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE**

La LUDEC aps asd, anche avvalendosi del supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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 FIP e gli altri enti a cui è affiliata e gli altri enti a cui è affiliata e i propri volontari 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.

Il presente documento e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet della Società, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso e sono portati a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società o che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

## **12. NORME FINALI**

Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della società 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 nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIP e degli altri enti a cui è affiliata.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo direttivo della Società.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIP e degli altri enti a cui è affiliata, da tutta la normativa endo-federale approvata dal Consiglio Federale della Federazione, incluse le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici 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 Codice Etico, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

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