

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dal Milano Nuoto Master a.s.d. (di seguito, "l'Associazione"), come previsto dall'art. 16 c. 2 del D. lgs. n. 39/2021 e conformemente alle Linee Guida emanate dalla F.I.N.

### Premessa

Diritto fondamentale dei soci è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di 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 dalla propria etnia, dalle proprie 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 soci costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela *ivi* sancite.

### 1. Finalità

Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida emanate dalla F.I.N. attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a. promuovere il diritto di tutti i soci ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i soci in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Officer istituito dalla F.I.N., volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. informare i soci sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti dell'Associazione alle iniziative organizzate dalla F.I.N. nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding dell'Associazione.

### 2. Ambito di applicazione

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione.

### 3. Condotte rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- a. 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 tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b. 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 un 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;

- c. 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 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. l'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. la negligenza: il mancato intervento di un membro del Direttivo, 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 modello, ometta 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. l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g. 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;
- h. 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 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. 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.

#### **4. Norme di condotta**

E' onere dell'Associazione strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'articolo 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

- a. assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b. predisporre turni di allenamento e partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc; prevedere l'equa suddivisione in corsie di allenamento in modo da facilitare l'integrazione;

- c. riservare ad ogni socio attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- d. imporre regole di condotta ai tecnici .volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
- e. prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti; imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;
- f. far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g. programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;
- h. prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepiti o conosciute anche indirettamente;
- i. individuare tra i membri dell'Organo Direttivo una figura di riferimento che possa dialogare con i soci al fine di scorgere segni di malessere;
- j. confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dall'Associazione ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- k. attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, sollecitando atleti e tecnici all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- l. spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- m. prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;
- n. favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- o. rendere consapevoli i soci in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
  - pubblicazione sulla homepage del sito dell'Associazione del modello organizzativo adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e del nominativo e del domicilio del Safeguarding nominato;
  - comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti del modello organizzativo adottato dall'Associazione, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato;
  - comunicazione ai tesserati circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding Office nominato dalla F.I.N.;
  - informazione ai tesserati circa le misure adottate dall'Associazione per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi.

## **5. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dall'Associazione**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, c. 6, del D. lgs. n. 36/2021, l'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla F.I.N. all'atto di affiliazione.

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

- a. non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo

- sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
- b. 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 pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet dell'Associazione e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

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, l'Associazione 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, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della F.I.N. L'Associazione provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il Responsabile è tenuto a:

- a. promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della F.I.N. nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello organizzativo di gestione e controllo dell'attività sportiva;
- b. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della propria Associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c. segnalare al Safeguarding Office della F.I.N. eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti F.I.N.;
- e. formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello organizzativo di gestione e di controllo dell'attività sportiva, tenendo conto delle sue caratteristiche;
- f. valutare annualmente l'adeguatezza del Modello organizzativo di gestione e di controllo dell'attività sportiva adottato dall'Associazione, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

## **6. Doveri di segnalazione**

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle Linee Guida predisposte dalla F.I.N. e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office della F.I.N., 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 dall'Associazione o direttamente con il Safeguarding Office della F.I.N.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione notifica i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

#### **7. Diffusione ed attuazione**

L'Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento tra i propri soci e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

#### **8. Sanzioni**

Restando impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti F.I.N., a carico di tutti coloro che sono assoggettati, ai sensi delle previsioni di cui all'articolo 2, tra le categorie tenute all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto *ivi* indicato.

#### **9. Norme finali**

Il presente documento è aggiornato dall'Organo Direttivo dell'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 nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della F.I.N.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dell'Associazione.

Il presente Modello, approvato dall'Organo Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.