

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
DELLA A.s.d. LUCCA SKY WALKERS**

**Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e
codici di condotta ex art. 16, D.lgs. 39/2021**

1. Premessa

L'art. 16 del D. Lgs. 28 febbraio 2021 n. 39, rubricato "*Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport*" ha introdotto l'obbligo per la Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione sportiva, di redigere le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei/delle minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione.

In data 31.08.2023, la Federazione Italiana Pallacanestro ha pubblicato le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei/delle minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 39/2021, la società A.s.d. Lucca Sky Walkers, in quanto società sportiva affiliata, provvede a dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta secondo i dettami delle Linee Guida emesse dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

2. Destinatari

Sono destinatari del presente documento: gli/le Amministratori/trici, i/le componenti degli organi di controllo, gli atleti e le atlete, gli allenatori e le allenatrici, i tecnici e le tecniche, le "*Risorse umane*" e gli/le "*altri collaboratori e altre collaboratrici*", anche occasionali, che a qualsiasi titolo sono a contatto con gli/le atleti/e.

Con "*Risorse umane*" si intende l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti, somministrati/e e distaccati/e, nonché i lavoratori e le lavoratrici parasubordinati/e e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico della Società (ad esempio: staff tecnico, sanitario e medico) a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati/e.

Con "*Altri collaboratori e altre collaboratrici*" si intendono, ad esempio, gli/le osservatori/trici, gli/le agenti e gli/le intermediari/ie, nonché altri collaboratori e altre collaboratrici occasionali della Società A.s.d. Lucca Sky Walkers a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale.

3. Diritti fondamentali dei tesserati e delle tesserate

Diritto fondamentale dei tesserati e delle tesserate è quello di essere trattati/e con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati/e da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente dal paese di provenienza, tratti somatici, 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/delle tesserati/e costituisce un valore assolutamente

prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Tutti/e i/le Destinatari/ie del presente documento e, quindi, chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, è tenuto/a a rispettare i predetti diritti dei tesserati e delle tesserate, nonché a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minorenne, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati e delle tesserate in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

4. Principi fondamentali

Tutti/e i/le Destinatari/ie del presente documento sono tenuti/e al rigoroso rispetto del Codice Etico e dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza.

La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di "tolleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal paese di provenienza, tratti somatici, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

I soggetti destinatari del presente documento devono rispettare il Codice Etico adottato dalla Società A.s.d. Lucca Sky Walkers e astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione al paese di provenienza, tratti somatici, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità individuale e ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

I/le destinatari/ie del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti e delle atlete, specialmente di quei presidio di libertà e dignità della persona, come presupposto della corretta convivenza sportiva.

Nell'ambito dell'attività svolta per La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers, i/le Destinatari/ie del presente documento sono tenuti/e a rispettare le leggi vigenti di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società, la normativa sportiva applicabile, ed il Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società A.s.d. Lucca Sky Walkers può giustificare la loro inosservanza.

5. Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Sono rigorosamente vietate le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

a) **"abuso psicologico"**, da intendersi come 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/la tesserato/a,

anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) **“abuso fisico”**, da intendersi come 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 o della minore tanto da compromettergli/le una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un/a tesserato/a 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/e ammalati/e, infortunati/e o comunque doloranti/e, 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) **“molestia sessuale”**, da intendersi come 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) **“abuso sessuale”**, da intendersi 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) **“negligenza”**, da intendersi come il mancato intervento di un/a dirigente, tecnico/a o qualsiasi tesserato/a, 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) **“incuria”**, da intendersi come la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) **“abuso di matrice religiosa”**, da intendersi come 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”**, da intendersi come 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/a o più tesserati/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul/sulla tesserato/a. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire

o turbare un/a tesserato/a 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”**, da intendersi come qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sul paese di provenienza, tratti somatici, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

In ogni caso, sono assolutamente vietate tutte le condotte che abbiano un effetto discriminatorio circa la regione, tratti somatici, fede religiosa, origine di provenienza, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socio-economico, capacità atletiche.

Tutti/e i/le Destinatari/ie del presente documento devono astenersi dal compiere, e devono concorrere con le proprie condotte a prevenire e a contrastare, le fattispecie sopra descritte.

6. Procedure di safeguarding

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers ha adottato le seguenti *policy*:

a) Controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori e allenatrici, tecnici e tecniche, dipendenti medici e altri soggetti a contatto con gli atleti e le atlete

Al momento dell'instaurazione del rapporto ovvero, comunque, con cadenza annuale, La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers richiede a allenatori/trici, tecnici e tecniche, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti e le atlete l'esibizione del Casellario Giudiziale e del Casellario dei Carichi Pendenti.

E' ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers la presenza, nel Casellario Giudiziale, di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers, il rifiuto di esibire il Casellario Giudiziale e il Casellario dei Carichi Pendenti.

La presenza di pendenze giudiziarie nel Casellario dei Carichi Pendenti per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali, è causa di immediata sospensione dall'attività, la quale potrà essere ripresa soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza assolutoria.

b) Regole di condotta

Gli allenatori e le allenatrici e tutto lo staff anche medico, a contatto con gli atleti e le atlete in gara e

durante gli allenamenti, dovrà rigorosamente attenersi a quanto previsto nel presente documento e improntare il proprio comportamento alle seguenti buone pratiche:

- riservare ad ogni Tesserato/a adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;
- programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello/a stesso/a;
- porre attenzione, in occasione delle trasferte in Italia e all'estero, a soluzioni logistiche (sistemazione in hotel, spostamenti della squadra e in generale rapporti tra atleti/e e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole partite "*fuori casa*") atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti/e minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- durante le trasferte in Italia e all'estero, prevedere sistemazioni in hotel con attribuzione di camere separate a tecnici e staff tecnico, anche medico, rispetto agli atleti e alle atlete. In caso di atleti/e minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- ottenere, in caso di atleti/e minorenni, 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 siano usualmente frequentati;
- prevenire durante gli allenamenti collegiali tutti i comportamenti e le condotte descritte al precedente punto 5, con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai/alle fruitori/trici 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 nel presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- porre attenzione, in occasione delle visite mediche, a soluzioni e modalità di svolgimento atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, preferendo, ove possibile, l'esecuzione della visita alla presenza degli esercenti la responsabilità genitoriale;
- prevedere spogliatoi separati tra tecnici ed atleti/e.

c) Divieti

E' fatto espresso divieto per allenatori, allenatrici e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra.

Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, la seduta si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti/e minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o con l'autorizzazione degli stessi.

E' fatto espresso divieto per allenatori, allenatrici e staff, sia in allenamento che in trasferta, di condividere con gli atleti bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi riservati.

d) Affiancamento dell'allenatore e dell'allenatrice

Durante gli spostamenti degli atleti e delle atlete in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagna gli atleti e le atlete a casa è obbligatorio l'affiancamento all'allenatore o all'allenatrici di almeno un altro o un'altra membro dello staff.

In caso di atleti/e minorenni, devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore.

e) Protocolli di comportamento

e.1) Tutti gli atleti e tutte le atlete, maggiorenni e minorenni, sono tenuti/e al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, dei principi fondamentali di non discriminazione e di non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti e le atlete della propria e dell'altra squadra.

e.2) Gli allenatori, le allenatrici e tutti/e i/le componenti dello staff tecnico sono tenuti/e al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, e ad adottare modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti o le atlete.

7. Codici di condotta

7.1 Doveri e obblighi dei tesserati e delle tesserate

Tutti i tesserati e tutte le tesserate devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati e delle altre tesserate;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati e delle altre tesserate, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati e le altre tesserate nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;

- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati e le altre tesserate nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.2 Doveri e obblighi dei/delle dirigenti sportivi/e e tecnici

Dirigenti sportivi e tecnici devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati e delle tesserate, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati e delle tesserate, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati e le tesserate, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati e tesserate improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il/la tesserato/a minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il/la tesserato/a minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il/la tesserato/a minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti o delle atlete loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati delle tesserate;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei/delle tesserati/e minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.3 Doveri e obblighi degli atleti e delle atlete

Gli atleti e le atlete devono:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti e atlete, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai/alle dirigenti sportivi/e e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti e le altre atlete;
- c) comunicare ai/alle dirigenti sportivi/ei e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri/e;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti o nelle altre atlete;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e delle altre atlete e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e delle altre atlete e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero ai loro delegati;

- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

8. Diffusione e conoscenza

Il presente documento è pubblicato sul sito internet della Società (www.luccaskywalkers.com).

La Società assicura la massima diffusione e conoscenza del presente documento a tutti i livelli della propria organizzazione.

A tutti/e i/le Destinatari/ie è richiesto, in forza del rapporto di lavoro o del contratto che li/le lega alla A.s.d. Lucca Sky Walkers, l'obbligo di osservanza del presente documento.

9. Formazione

La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers organizza, con cadenza almeno semestrale, programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati e alle proprie tesserate i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di Safeguarding.

Tali attività di formazione deve essere documentata tramite attestati di partecipazione.

10. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

10.1. Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Nomina e revoca

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati e sulle tesserate nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi e delle sportive anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, La Società A.s.d. Lucca Sky Walkers ha previsto l'istituzione della figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Con provvedimento del 27.6.2024 la Società ha nominato l'avv. Enrico Helmut Vincenzini con studio in Via Freguglia, n. 8, Milano.

Tale nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni verrà pubblicata sul sito web della Società A.s.d. Lucca Sky Walkers (www.luccaskywalkers.com) e affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere caratterizzato dai requisiti di

competenza, nonché autonomia ed indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. In particolare:

- Autonomia ed indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza richiedono l'inserimento del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un *"riparto"* del Responsabile al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo al Responsabile, di compiti operativi che rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- Competenza: il connotato della competenza deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero per aver commesso reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

Il Consiglio direttivo può revocare, con delibera consiliare, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in ogni momento, ma solo per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti il Consiglio.

Costituiscono giusta causa di revoca del Responsabile:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio direttivo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica dal Consiglio.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri con raccomandata A.R. o tramite pec/spes.

Il Consiglio direttivo provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento allegato al presente Modello,

in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal fine necessarie.

10.2. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità 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 e delle sportive;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Il Consiglio direttivo provvede a mettere a disposizione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente, agli Amministratori Delegati e/o al Consiglio direttivo

Nello svolgimento del proprio incarico, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come il Responsabile delle politiche di Safeguarding federale, ha diritto di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

Tutti i tesserati, tutte le tesserate e tutti e tutte coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva sono tenuti/e a riservare la propria piena collaborazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come al Responsabile delle politiche di Safeguarding federale.

11. Procedura di segnalazione di abusi, violenze o discriminazioni

11.1. I soggetti coinvolti

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento e, in casi di minorenni, gli esercenti la responsabilità genitoriale, possono presentare segnalazioni circostanziate di abusi, violenze e discriminazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento possono altresì essere i soggetti la cui condotta è

oggetto di Segnalazione.

11.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una violazione del presente Modello, dei principi, delle regole e delle *policy* in esso previste;
- presunti abusi, violenze e discriminazioni.

11.3. Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Obiettivo del presente documento è consentire ed incentivare l'utilizzo della Segnalazione, pertanto, sono delineati gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella Segnalazione medesima:

- una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo etc.);
- qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/della/degli/delle presunto/a/i/e autore/trice/i/trici del comportamento illecito o contrario al Modello.

Inoltre, il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Sono consentite segnalazioni anche in forma anonima.

11.4. Esclusioni: le segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o al paese di provenienza o alle connotazioni somatiche del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentele personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

11.5. Canali di segnalazione

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale): e.vincenzini.safeguarding@gmail.com riservata, in via esclusiva, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società A.s.d. Lucca Sky Walkers, a cui accedere anche attraverso il sito web della società www.luccaskywalkers.com;
- lettera riservata, inviata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società A.s.d. Lucca Sky Walkers c/o Avv. Enrico Helmut Vincenzini, Via Freguglia, n. 8, Milano

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

11.6. Tutele

Il Segnalante e il Segnalato godono delle medesime tutele previste nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/Whistleblowing.

11.7. Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Tutti/e coloro che ricevono o sono coinvolti/e nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti/e a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

11.8. Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

a) analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

b) re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato al paragrafo 11.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di

segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nella presente policy, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare.

c) informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello al Consiglio direttivo, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

12. Archiviazione, conservazione e tracciabilità

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.