

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELL'ASSOCIAZIONE SPORTIVA LUISS – SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

Premessa

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di seguito solo “Modello” o “MOGC”) è redatto dalla **Associazione Sportiva Luiss – Società Sportiva Dilettantistica a r.l.** (di seguito solo “AS Luiss”), in ottemperanza a quanto disposto dall'art.16 comma 2 del decreto legislativo n.39 del 28 febbraio 2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n.255/2023, secondo le linee guida emanate da ACSI con delibera n.57 del 28/08/2023.

Come disposto dall'art.16 comma 2 del D. Lgs. 39/2021, infatti, nel caso di una società sportiva affiliata a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, questa potrà applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione, dandone comunicazione all'altro o agli altri.

In considerazione di questo, l'AS Luiss, affiliata alle seguenti Federazioni Sportive Nazionali, FISJ - Sport Invernali, FIP – Basket, FIGC – Calcio, FIR – Rugby, FIPAV – Pallavolo, FIN – Nuoto, FIDAL - Atletica Leggera, FIC-Canottaggio, FCI – Ciclismo, FITP – Tennis, nonché, dal 2018, affiliata all'Ente di Promozione Sportiva ACSI (Associazione di Sport, Cultura e Tempo Libero), recepisce le linee guida da quest'ultimo emanate.

Al presente Modello sono allegati i seguenti documenti:

- **Allegato 1:** “Modulo per la segnalazione di episodi di molestie ed abusi”;
- **Allegato 2:** “Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni dell'AS Luiss”.

Tali allegati costituiscono parte integrante del presente documento e ne completano il contenuto, fornendo strumenti operativi e linee guida fondamentali per la sua corretta applicazione

Art. 1 – Finalità

1. Il presente documento regola e 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, attuati in danno dei tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito di tutte le attività dell'AS Luiss.

2. Le norme e le previsioni contenute nel presente Modello sono conformi alle linee guida adottate dall'ente affiliante ACSI, come disposto dall'art.16 comma 2 del D.Lgs. 39/2021, e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti i soggetti legati a qualsiasi titolo all'AS Luiss (segmentati per ogni categoria di riferimento, rispetto a tutte le affiliazioni e attività sportive e di formazione organizzate e promosse dell'AS Luiss) sono tenuti ad uniformarsi, al fine di:

- a) promuovere il diritto di tutti i tesserati 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 tesserati, specie se minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzando le diversità;

- c) rendere consapevoli tutti i tesserati AS Luiss circa i 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 dall'ente affiliante ACSI, volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle eventuali segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, a tutela dei segnalanti;
- f) informare i 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;
- g) incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dall'ente affiliante nell'ambito delle politiche di Safeguarding;
- h) garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività organizzata all'interno delle sezioni che costituiscono l'AS Luiss, nell'attuazione delle misure, delle procedure e delle politiche di Safeguarding.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati della AS Luiss;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con AS Luiss;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la AS Luiss.

Art. 3 - Prevenzione e gestione dei rischi - comportamenti rilevanti

1. 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 colpi, percosse, 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 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 indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) **la 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 Modello, omette di intervenire causando o permettendo che venga causato un danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici dei destinatari del Modello;
- f) **l'incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo verso i soggetti destinatari del Modello;
- g) **discriminazione di matrice religiosa:** atteggiamenti che comportano il trattamento sfavorevole di una persona o un gruppo di persone in base alla loro religione, credenze religiose o mancanza di esse;
- h) **bullismo e 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 soggetti destinatari del presente Modello, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio su di essi. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un soggetto, determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (come, ad esempio, 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 personali);
- i) **comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 4 – Norme di condotta

1. L'AS Luiss intende dare attuazione alle finalità indicate all'art. 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) riservare ai destinatari del presente Modello la stessa attenzione, lo stesso impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:
 - prevedendo regole di condotta volte ad assicurare, a ciascun atleta, di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
 - prevedendo la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti facenti parte delle squadre afferenti alle sezioni sportive dell'AS Luiss;
 - imponendo a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;

- c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico ed emotivo dell'individuo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:
- ascoltando tutti i destinatari del Modello al fine di comprendere quali sono i loro desideri, nel rispetto della crescita personale, con particolare riguardo ai minori;
 - programmando 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;
- d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione, percepiti o conosciuti anche indirettamente:
- affiancando ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedendo, durante gli allenamenti, la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico, che possano monitorare il comportamento degli atleti;
 - prevedendo percorsi volti a favorire l'educazione alimentare, all'idratazione e al riposo;
 - individuando tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di cogliere eventuali segni di malessere;
- e) segnalare, riguardo i minori, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria, ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza:
- individuando le situazioni di interesse meritevoli di attenzione, che siano di natura sportiva o extra sportiva;
 - prevedendo la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;
- f) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla società e pubblicato sul sito sport.luiss.it ove si abbia il sospetto circa il verificarsi di comportamenti rilevanti ai sensi del presente documento;
- g) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato, evitando l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste o di matrice razzista;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare rapporti professionali che evitino situazioni di imbarazzo. In particolare, si richiede loro di svolgere il proprio ruolo attuando i seguenti accorgimenti:
 - gestendo l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti;
 - stabilendo regole nell'accompagnare gli atleti verso i luoghi in cui si tiene l'attività sportiva, facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti;
 - stabilendo, in caso di presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno della struttura;
 - imponendo agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo;
- i) 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. Tutto questo attraverso:
- la previsione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;
- j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

- k) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità, dando adeguata comunicazione del presente Modello a tutti i soggetti destinatari

Art. 5 – Certificazioni per i collaboratori AS Luiss e tutela dei minori - Obblighi

1. L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente documento, l'AS Luiss procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'AS Luiss a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni, rispettandone ogni singola parte.
Gli stessi soggetti, inoltre, devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

3. Tutti i collaboratori dell'Associazione referenti del PalaLuiss, centro sportivo AS Luiss (sito in Via Martino Longhi 2 – Roma), devono essere in possesso di certificazione in corso di validità BLS.D.

Art.6 – Tutela e Privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'AS Luiss 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'AS Luiss, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

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

Il Presidente è il Referente per la privacy, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo email dell'AS Luiss.

Art. 7 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società

1. 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 di tutti gli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, l'AS Luiss nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica all'ente affiliante.

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

- a) essere regolarmente tesserato all'ente affiliante;
- b) 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);
- c) 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;
- d) aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dall'ente affiliante e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti dell'ente affiliante.

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa nota dall'AS Luiss mediante pubblicazione sulla homepage del sito internet sport.luiss.it e inserita nel sistema gestionale dell'ente affiliante, secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'ente affiliante.

4. Il Responsabile dura in carica due anni e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede, entro 30 giorni, alla nomina di un nuovo Responsabile inserendo il relativo nominativo nel sistema gestionale dell'ente affiliante, secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'ente affiliante.

6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine in caso di irregolarità di gestione o di cattivo funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo dell'AS Luiss. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer dell'ente affiliante. L'AS Luiss provvederà alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. 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 dell'ente affiliante 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;

- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito delle attività dell'AS Luiss ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al Safeguarding Officer dell'ente affiliante eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti dell'ente affiliante;
- e) 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 dell'AS Luiss;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta AS Luiss, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dall'ente affiliante.

Art. 8 – Doveri di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dall'ente affiliante e nel presente Modello integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Officer dell'ente affiliante, anche per il tramite del Responsabile Safeguarding AS Luiss, utilizzando un apposito modulo di segnalazione allegato al presente documento (allegato 1).

2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente Modello potrà confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia AS Luiss o direttamente con il Safeguarding Officer dell'ente affiliante.

3. In caso di gravi comportamenti lesivi, l'AS Luiss deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

4. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- a) presentato una denuncia o una segnalazione;
- b) manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- e) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding tramite il Responsabile in carica.

Art. 9 – Diffusione ed attuazione

1. Il presente documento è pubblicato sul sito internet dell'AS Luiss e portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

Art. 10 – Sanzioni

1. Per i soggetti destinatari del presente Modello di cui all'art.2, pur restando impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti dell'ente affiliante, possono essere comminate ulteriori sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto.

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

- a) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel MOGC e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni);
- b) violazione dolosa delle misure indicate nel presente MOGC e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni);
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'AS Luiss;
- f) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- g) 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'AS Luiss, dovendosi tenere conto della rilevanza e della gravità della violazione o della omissione commessa, in relazione al ruolo e alla responsabilità rivestita.

Nell'attività di indagine necessaria all'applicazione di una sanzione disciplinare, si dovrà verificare:

- se l'autore abbia commesso la violazione o l'omissione con colpa (imprudenza, imperizia, negligenza, inosservanza dei regolamenti) o dolo (intenzionalità);
- se fosse eventualmente recidivo, avendo in precedenza posto in essere altre violazioni dello stesso o di diverso genere;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, che abbiano caratterizzato la commissione della violazione o dell'omissione;
- la posizione funzionale dell'autore della violazione o dell'omissione in seno all'AS Luiss;
- eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione o dell'omissione;
- gravità del pericolo creato e l'entità dell'eventuale danno prodotto.

All'esito della valutazione eseguita sulla base dei predetti criteri, si determinerà la sanzione disciplinare da comminare al suo autore, distinta sulla base del rapporto intercorrente con l'AS Luiss.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente MOGC, potranno essere comminate le seguenti sanzioni, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- a) **richiamo verbale:** il provvedimento disciplinare del richiamo verbale è applicabile nei confronti del collaboratore retribuito che abbia violato, per mera negligenza o imprudenza o imperizia (colpa), le procedure imposte dal presente modello organizzativo e le prescrizioni del Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni ad esso integrato, oppure, abbia adottato, nello svolgimento di attività sensibili a contatto con i tesserati, soprattutto se minori, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, sempre che la violazione non abbia avuto una rilevanza esterna all'AS Luiss;
- b) **ammonizione scritta:** il provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta è applicabile al lavoratore retribuito che risulti recidivo, durante un biennio, delle violazioni di cui al punto che precede;
- c) **risoluzione del contratto:** il provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto retribuito di collaborazione è applicabile nel caso in cui il collaboratore retribuito sia risultato recidivo, nell'arco di un biennio, a seguito dei provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti punti a) e b), oppure abbia intenzionalmente eluso (dolo) le prescrizioni del presente modello organizzativo 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 ad esso integrato, ponendo in essere una condotta diretta, in modo inequivocabile:

- alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal codice penale agli articoli 600/bis (prostituzione minorile), 600/ter (pornografia minorile), 600/quarter (detenzione o accesso al materiale pornografico), 600/quarter1 (pornografia virtuale), 600/quinqes (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604/bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 604/ter (circostanza aggravante), 609/bis (violenza sessuale), 609/ter (circostanze aggravanti dell'art. 609 bis c.p.), 609/quarter (atti sessuali con minorenni), 609/quinqes (corruzione di minorenni), 609/octies (violenza sessuale di gruppo), 609/undecies (adescamento di minori); oppure, sia stato condannato in via definitiva per i predetti reati;

- alla violazione dei divieti di cui al capo II del titolo I del Libro III del decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198, relativo alla discriminazione sul posto di lavoro;

- alla sottrazione, occultamento, distruzione o alterazione di documenti recanti informazioni relative alle condotte di cui al presente modello organizzativo, tale da impedire il controllo e l'accesso alle informazioni agli organi preposti, incluso il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate, per gli stessi motivi, le medesime sanzioni comminabili al collaboratore retribuito, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e dalla gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) risoluzione del rapporto di volontariato.

Art. 11 – Norme finali

1. Il presente documento è aggiornato dal Consiglio di Amministrazione dell'AS Luiss con cadenza quadriennale o 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 dell'ente affiliante (integrazioni delle Linee Guida di ACSI ovvero alle raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ACSI).
2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'AS Luiss.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto dell'ente affiliante, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati.
4. Il presente Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'AS Luiss, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

ALLEGATO 1 - Modulo per la segnalazione di episodi di molestie ed abusi

Dati del segnalante

1. Nome _____
2. Cognome _____
3. Data di nascita _____
4. Ente di appartenenza (società, associazione, ecc.) _____
5. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro) _____
6. Indirizzo: _____
- recapito telefonico: _____ e-mail: _____
- PEC: _____

Dati della persona che si ritiene abbia subito molestia o abuso (nel caso diverso dal segnalante)

7. Nome _____
8. Cognome _____
9. Data di nascita _____
10. Ente di appartenenza (società, associazione, ecc.) _____
11. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro) _____
12. Indirizzo: _____
13. Se minorenne indicare nome e cognome del/dei genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale:

14. Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale) _____
- Recapito telefonico: _____ e-mail: _____
- PEC: _____

15. Il/i genitore/i o l'esercente responsabilità genitoriale è/sono stato/stati informato/i dell'accaduto? In caso positivo che tipo di azioni hanno inteso intraprendere?

16. Si sta segnalando un fatto a cui si è assistito personalmente o di cui si ha avuto percezione diretta o perché riferito da un'altra persona?

Se si sta segnalando quanto riferito da un'altra persona indicare i riferimenti della persona che è a conoscenza del fatto:

17. Nome: _____

18. Cognome: _____

19. Data di nascita: _____

20. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro): _____

21. Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale): _____

Indirizzo: _____

recapito telefonico: _____ e-mail: _____

PEC: _____

22. Dettagli del fatto/i o dell'episodio:

23. Fornire i dati di eventuali testimoni che hanno assistito al fatto e i loro recapiti (indirizzo, recapito telefonico, e-mail, ecc.)

Luogo e data,

Firma

ALLEGATO 2 - Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni dell'Associazione Sportiva Luiss – Società Sportiva Dilettantistica a r.l. (“AS Luiss”)

Premessa

Il presente Codice di Condotta per la Protezione dei Minori e la Prevenzione di Abusi, Violazioni e Discriminazioni (d'ora in poi solo “Codice” o “CDC”) è redatto in conformità con le linee guida dell'ente di affiliazione ACSI – Associazione di Sport, Cultura e Tempo Libero, e in osservanza del Modello di Organizzazione e Controllo dell'Attività Sportiva (MOGC) dell'AS Luiss.

L'obiettivo principale del presente Codice è la salvaguardia dei minori e la prevenzione di ogni forma di abuso, violenza o discriminazione, in linea con quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 che disciplina e promuove l'uguaglianza di genere, eliminando ogni forma di discriminazione basata sul sesso in diversi ambiti della vita sociale, lavorativa e politica, o per motivi legati a etnia, credo religioso, opinioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il presente Codice esprime i principi di civiltà, onestà, integrità morale, rispetto reciproco e spirito sportivo, indicando i comportamenti da adottare a seconda del ruolo di ciascun soggetto coinvolto nelle attività organizzate e promosse dall'AS Luiss.

Il CDC non è un semplice elenco di prescrizioni, ma rappresenta un impegno concreto per la tutela dei minori, per la lotta ad ogni tipo di discriminazione e la creazione di un contesto sicuro per lo svolgimento dell'attività sportiva. Con l'adesione al Codice, si abbracciano i valori fondamentali dell'AS Luiss, promuovendoli e rappresentandoli.

Finalità del Codice di Condotta

Il presente Codice stabilisce regole, divieti, standard di comportamento e buone pratiche finalizzate a:

- a) promuovere i valori di lealtà, integrità e trasparenza;
- b) favorire l'educazione, la crescita personale e lo svolgimento di un'attività sportiva sana ed equilibrata;
- c) aumentare la consapevolezza di tutti i soggetti coinvolti nelle attività AS Luiss riguardo ai propri diritti, doveri e responsabilità;
- d) creare un ambiente protetto, inclusivo e rispettoso, che possa garantire dignità, uguaglianza ed equità per tutti i soggetti coinvolti nella attività AS Luiss, prestando particolare attenzione ai minori;
- e) valorizzare le diversità individuali e culturali di ciascun atleta;
- f) sostenere lo sviluppo completo e armonico della persona-atleta, soprattutto se minorenni;
- g) promuovere il benessere della persona-atleta attraverso il corretto e virtuoso operato di collaboratori, tecnici e dirigenti AS Luiss;
- h) assicurare la partecipazione di tutti i tesserati alle attività sportive in base alle loro ambizioni, potenzialità, capacità e peculiarità;
- i) contrastare qualsiasi forma di abuso, prevaricazione o discriminazione.

Inoltre, il Codice di Condotta prevede disposizioni mirate a:

- a) rimuovere gli ostacoli che limitano il benessere e la crescita psico-fisica degli atleti, specialmente se minorenni, in relazione alle loro aspirazioni e capacità;
- b) garantire la partecipazione degli atleti alle attività sportive, indipendentemente da etnia, opinioni personali, disabilità, genere, età, orientamento sessuale, lingua, opinioni politiche, fede religiosa, condizioni economiche o altre caratteristiche personali.

Art. 1 – Doveri e obblighi di tutti i partecipanti alle attività AS Luiss (atleti, collaboratori, tecnici, dirigenti, ecc.)

Tutti i soggetti coinvolti nelle attività dell'AS Luiss sono tenuti a:

- a) rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di ogni atleta, indipendentemente da età, colore della pelle, provenienza etnica, nazionalità, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o altro. Si richiede a tutti un comportamento corretto e non discriminatorio, evitando di ignorare, favorire o collaborare tacitamente ad atti di discriminazione o prevaricazione;
- b) astenersi da comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti di chiunque partecipi alle attività dell'AS Luiss.

Art. 2 – Doveri e Obblighi degli Atleti e dei loro Tutori Legali

Con riferimento alla premessa, il presente Codice di Condotta stabilisce i seguenti obblighi per gli atleti e i loro tutori:

- a) evitare e non accettare comportamenti che possano sfociare in violenza, abuso o discriminazione, sia verso sé stessi che verso gli altri;
- b) informare tecnici e dirigenti circa situazioni di disagio, timore o ansia che riguardino sé stessi o altre persone;
- c) evitare l'utilizzo di linguaggi o gesti inappropriati, anche in situazioni ludiche;
- d) contrastare situazioni problematiche, incluse quelle che possano creare manipolazione o intimidazione, sia di persona che online (prevenzione del bullismo e del cyberbullismo);
- g) non produrre o diffondere materiale fotografico o video di natura privata o intima;
- h) segnalare al Responsabile Safeguarding dell'AS Luiss, anche in forma anonima, eventuali violazioni del presente Codice di Condotta.

Art. 3 – Doveri e Obblighi di Dirigenti e Tecnici

Dirigenti e tecnici, responsabili della formazione e del benessere degli atleti, devono:

- a) prevenire e contrastare abusi, violenze e discriminazioni, garantendo che la sicurezza e il benessere degli atleti abbiano priorità rispetto a qualsiasi altro aspetto;
- b) astenersi dall'abuso della propria posizione di autorità;
- c) evitare contatti non necessari, fisici o digitali, con gli atleti, specialmente se minorenni;
- d) non infliggere punizioni o trattamenti che possano essere ricondotti ad abusi fisici;

- e) garantire la supervisione adeguata degli atleti, assicurando loro un ambiente sicuro;
- f) rispettare la privacy degli atleti, evitando la diffusione non autorizzata di dati o immagini;
- g) assicurarsi che i trattamenti sanitari avvengano in ambienti supervisionati e mai in privato;
- h) prevenire situazioni di disagio o paura e segnalare tempestivamente eventuali anomalie al Responsabile Safeguarding AS Luiss.

Conclusioni

Il presente Codice di Condotta pertanto rappresenta un impegno per garantire che tutti i soggetti impegnati nelle attività promosse e organizzate dall'AS Luiss, soprattutto se minorenni, possano crescere in un ambiente sportivo sano, sicuro e rispettoso. L'AS Luiss si pone l'obiettivo di promuovere attività di formazione per studenti-atleti e non solo finalizzate alla pratica sportiva, ma anche rivolte alla creazione di un ambiente attento alla cultura del benessere psico-fisico, in cui i valori di inclusione, rispetto e responsabilità siano centrali in ogni attività.

Per raggiungere tali obiettivi, l'AS Luiss intende coinvolgere tutti i membri della sua comunità – docenti, personale amministrativo, studenti-atleti, collaboratori, tecnici, dirigenti e genitori – a collaborare per costruire una realtà sportiva che sia un modello di eccellenza, non solo nello sport, ma anche nella formazione di cittadini responsabili e consapevoli.