

**A tutte le sedi operative della soc. Sportiva Golf  
Cortina S.S.D. a R.L.**

**(C.F./ P.Iva: 01297880252)**

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto **dalla soc. Sportiva Golf Cortina S.S.D. a R.L. (C.F./ P.Iva: 01297880252)** in persona del Presidente sig. Piccolomini Clementini Adami Luca, presso la sede legale sita in Cortina d'Ampezzo in Località Fraina 14/15 (di seguito, la Società), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione FIG.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva di golf della Società, e comunque indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata; ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding nonché dalla Federazione - FIG.

**Art. 1 – Finalità**

1. Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito della Società.

2. Diritto fondamentale dei Tesserati 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 da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

3. Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i Tesserati presso lo stesso sodalizio sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte del sodalizio di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer della Federazione FIG che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

- f) l'informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione del sodalizio e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.
- i) le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding nonché il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della Federazione – FIG e le sue Linee Guida.

## **Art. 2 – Campo di applicazione**

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

- a) i tesserati presso la Società, ai sensi di quanto disciplinato dallo Statuto della Federazione e dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

## **Art. 3 – Condotte rilevanti**

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'abuso psicologico:** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'abuso fisico:** qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del 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 atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti ad allenarsi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **la molestia sessuale:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- **l'abuso sessuale:** 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;

- **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 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;
- **l'incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **l'abuso di matrice religiosa:** l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume e l'ordine pubblico;
- **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 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.

2. Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano discriminatori ed ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1.

2.1 i comportamenti rilevanti discriminatori od ostativi possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

#### **Art. 4 – Principi**

1. I soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;

- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h) ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- l) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- m) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

#### **Art. 5 – Tutela dei minori – certificazioni per i collaboratori della Società**

1. La Società, quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma – con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori è tenuta a richiedere preventivamente una dichiarazione sostitutiva del certificato del casellario giudiziale e dei carichi penali pendenti al momento dell'assunzione oppure copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente, da ripresentare ogni sei mesi.

2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

3. Istruttori, Tecnici e Staff della Società devono sottoscrivere altresì il codice etico e comportamentale di istruttori tecnici e Staff e la relativa autocertificazione.

4. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

#### **Art. 6 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

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 degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla Federazione FIG di appartenenza.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato, dal Consiglio direttivo della Società, tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana;
- b) non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici;

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage, se nella disponibilità del sodalizio, nonché comunicata alla Federazione FIG.

4. Il Responsabile dura in carica 4 anni, coincidenti con il quadriennio olimpico, 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 ed ai relativi adempimenti previsti.

6. 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, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della Federazione FIG. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. Il Responsabile è tenuto a:

a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati nonché sulla corretta applicazione e 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 (c.d. "quick-response"), per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

c) segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;

e) valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

f) partecipare all'attività formativa organizzata dalla Federazione FIG.

#### **Art. 7 – Doveri di segnalazione – tutela dei segnalanti e delle vittime**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Officer.

2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio di appartenenza o direttamente con il Safeguarding Officer della Federazione FIG.

3. In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

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

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

#### **Art. 8 – Principio Fondamentale dell'Inclusività**

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

La società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale. Questi atleti saranno integrati nei gruppi di coetanei tesserati con la Società anche se tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche.

#### **Art. 9 – Sanzioni**

Il sistema sanzionatorio è comunicato a tutti i destinatari del Modello utilizzando i mezzi più appropriati scelti dalla Società.

Le sanzioni variano in base alla natura del rapporto giuridico tra chi commette la violazione e la Società, nonché alla gravità della violazione stessa e al ruolo e responsabilità della persona coinvolta.

Si terrà conto del livello di imprudenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, della recidiva, del tipo di attività svolta e della posizione funzionale dell'interessato, della gravità del pericolo creato, dell'entità del danno causato, delle circostanze aggravanti o attenuanti, della condivisione di responsabilità con altri soggetti coinvolti nell'infrazione e di tutte le altre particolari circostanze del fatto.

Le sanzioni variano a seconda del tipo di soggetto coinvolto: volontari e collaboratori retribuiti sono soggetti a procedure disciplinari distinte, così diversificate:

A) Se i collaboratori retribuiti violano le disposizioni del presente modello, incluso il non rispetto degli obblighi di informazione verso la Società e la documentazione ad esso collegata (come il Codice di condotta per la tutela dei minori e la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazione), commettono illeciti disciplinari. Per tali violazioni, possono essere applicate le seguenti sanzioni, proporzionate alla gravità del caso:

1. **Richiamo verbale:** per mancanze di lieve entità, come violazioni per negligenza delle procedure aziendali o del Codice di condotta, se la violazione non ha rilevanza esterna.
2. **Ammonizione scritta:** in caso di recidiva durante il biennio nelle violazioni che meritano il richiamo verbale, o per violazioni delle procedure aziendali o del Codice di condotta con rilevanza esterna, se la violazione è per negligenza.
3. **Risoluzione del contratto:** se il collaboratore elude intenzionalmente le prescrizioni del modello, compiendo azioni chiaramente mirate a commettere reati elencati nel codice penale o violando i divieti normativi, o se è stato condannato definitivamente per tali reati. Questa sanzione si applica anche se il collaboratore falsifica, distrugge o altera documenti aziendali, o impedisce il controllo e l'accesso alle informazioni necessarie per la trasparenza."

B) per i volontari della Società possono essere applicate le seguenti sanzioni, in base alla natura e gravità della violazione:

**Richiamo verbale:** per mancanze di lieve entità.

**Ammonizione scritta:** in caso di recidiva nelle violazioni che meritano il richiamo verbale.

**Rescissione del rapporto di volontariato:** e, se il volontario è anche socio della Società, radiazione dal quadro associativo. Per ulteriori dettagli, si fa riferimento al punto 3 della sezione "Sanzioni per i collaboratori retribuiti"

**Art. 10 - Diffusione ed attuazione**

1. La Società, anche supportata dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se disponibile, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società o che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

**Art. 11 – Norme finali**

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza quadriennale e ogni qual volta sia 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 Federazione FIG.

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

3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della Federazione FIG, dal Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, da tutta la normativa, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e il Codice Etico e comportamentale degli istruttori, tecnici e staff tecnico federale, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI, nonché, per quanto eventualmente di competenza, dalle federazioni internazionali.

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