

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

PARTE GENERALE	1
1. DIRITTI E DOVERI.....	2
2. COMPORTAMENTI RILEVANTI.....	2
3. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	3
4. USO DEGLI SPAZI DELLA SOCIETÀ	4
5. TRASFERTE.....	4
6. TUTELA DELLA PRIVACY	5
7. INCLUSIVITÀ	5
8. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
9. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	6
10. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI O DEI LAVORATORI DIPENDENTI	7
11. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI	8
12. OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE.....	9
ALLEGATO A	10
PROTOCOLLO GENERALE DI PREVENZIONE DEGLI ILLECITI RILEVANTI AI SENSI DALL'ART. 16 DEL D.LGS. N. 39/2021	10
ALLEGATO B	20
PROTOCOLLO ATTO A PREVENIRE LE MOLESTIE SESSUALI BASATE SUL GENERE, SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE, LE DIFFERENZE DI GENERE E OGNI TIPO DI DISCRIMINAZIONE	20
ALLEGATO C	28
CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE.....	28

PARTE GENERALE

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla società "Top Gym S.S.D.A.R.L.", con sede in Montepulciano (SI), via Di Martiena n. 1/B, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e sulla base delle linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pesistica.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.". Il presente documento ha validità quadriennale con decorrenza dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta si renda necessario al fine di conformarsi alle linee guida federali e alle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il presente documento ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità e tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati alla Federazione Italiana Pesistica per il tramite della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.".

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene affisso all'interno dei locali della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." e pubblicato su apposita sezione del sito internet della predetta società, affinché possa essere visibile a tutti i tesserati, nonché comunicato al

Safeguarding Office della Federazione Italiana Pesistica insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pesistica (anche denominato *Safeguarding policy*).

1. DIRITTI E DOVERI

A tutti i tesserati sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- ad essere trattati in modo dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito societario;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- alla tutela della salute e del benessere psico-fisico, affinché essi siano considerati prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei suddetti diritti dei tesserati. I tecnici, i dirigenti e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, i suoi allegati ed i codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, nonché il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pesistica.

2. COMPORTAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- a) l'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) l'abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque non in condizione fisica per svolgere attività sportiva. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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, umiliante o denigrante;

- 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 ad attuare condotte sessuali inappropriate o 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 un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) l'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, offese riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) i comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, colore della pelle, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog ecc...

3. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

La società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità

di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla società e dalla Federazione Italiana Pesistica. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni all'interno della società sportiva svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di referente di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sarà tenuto a sensibilizzare i membri della società e tutti i suoi tesserati sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà definire e pubblicizzare canali di comunicazione per i membri della società e per i suoi tesserati per segnalare i casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione, nonché per la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti i casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il consiglio di amministrazione della società potrà sospendere o rimuovere il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della società relative alla protezione dei minori.

4. USO DEGLI SPAZI DELLA SOCIETÀ

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 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. Presso le strutture in gestione o in uso alla società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale, in sua assenza a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso, esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

5. TRASFERTE

In caso di trasferte, o attività che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle

in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

6. TUTELA DELLA PRIVACY

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della società 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. La società, 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, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla società, contenente dati personali dei tesserati 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 e data breach deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare e responsabile 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.

7. INCLUSIVITÀ

La società garantisce a tutti tesserati di altre associazioni o 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

intellettivo-relazionale, integrando i suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la società e loro coetanei. La società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della società anche mediante l'attivazione di iniziative specifiche e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

8. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail: emilianodelciondolo@gmail.com

Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

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

La società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenivano qualsiasi 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.

La società deve inoltre informare il Safeguarding Office della Federazione Italiana Pesistica e gli organi di giustizia sportiva qualora le violazioni rientrassero nell'ambito di competenza federale.

9. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni irrogabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni irrogabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla società.

10. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI O DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Nei confronti dei collaboratori e dai lavoratori dipendenti, nel caso di violazione delle disposizioni del presente modello, possono essere irrogate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- 1) richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo del compenso o della retribuzione prevista;
- 4) sospensione dal servizio per un periodo massimo di un mese con conseguente mancata corresponsione del compenso o sospensione dalla retribuzione;
- 5) risoluzione del contratto di collaborazione o del contratto di lavoro dipendente.

Ai fini del precedente punto:

- 1) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore o il lavoratore dipendente che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- 2) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore o il lavoratore dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- 3) incorre nel provvedimento disciplinare della multa, comunque in misura non eccedente l'importo del compenso o della retribuzione prevista, il collaboratore o il lavoratore dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - in considerazione del livello di responsabilità gerarchico o tecnico, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente modello;

- la violazione delle misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- 4) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di un mese:
- il collaboratore o il lavoratore dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo del compenso o della retribuzione prevista;
 - il collaboratore o il lavoratore dipendente che effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del modello a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- 5) incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore o il lavoratore dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dall'allegato A) al presente modello o violi quanto previsto dall'allegato B) al presente modello;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione;
 - impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in modo da non garantire la trasparenza e la verificabilità delle stesse.

11. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

Nei confronti dei volontari, nel caso di violazione delle disposizioni del presente modello, possono essere irrogate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non inferiore ad un mese e non superiore a tre mesi;
- risoluzione del rapporto di volontariato.

Ai fini del precedente punto:

- 1) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- 2) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- 3) incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non inferiore ad un mese e non superiore a tre mesi il volontario che:

- risultati recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - in considerazione del livello di responsabilità gerarchico o tecnico, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente modello;
 - la violazione delle misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- 4) incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del rapporto di volontariato il volontario che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dall'allegato A) al presente modello o violi quanto previsto dall'allegato B) al presente modello;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione;
 - impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in modo da non garantire la trasparenza e la verificabilità delle stesse.

12. OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

La società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché su apposita sezione del proprio sito internet.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la società deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, soci, volontari, collaboratori e lavoratori dipendenti. La società deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie (Safeguarding Office) della Federazione Italiana Pesistica, nonché all'Ufficio della Procura della suddetta federazione sportiva ove competente.

La società deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

La società deve prevedere adeguate misure per la diffusione e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con

riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La società deve dare comunicazione ai tesserati, o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Federazione Italiana Pesistica.

ALLEGATO A

PROTOCOLLO GENERALE DI PREVENZIONE DEGLI ILLECITI RILEVANTI AI SENSI DALL'ART. 16 DEL D.LGS. N. 39/2021

Il seguente protocollo prevenzionistico costituisce parte integrante del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." ed è dedicato alla trattazione degli illeciti rilevanti per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il presente protocollo ha la finalità di promuovere e favorire in modo programmato e coordinato azioni ed interventi volti alla prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, intendendo come tale ogni atto che determina o è suscettibile di provocare un danno fisico, sessuale e psicologico, economico od una sofferenza di qualunque tipo, compresa la minaccia di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà fisica o l'influenza psicologica in grado di determinare e orientare le scelte della vita privata o pubblica di una persona che, in virtù di tali condizioni, risulta o può risultare vulnerabile.

OBIETTIVI:

- Istituire una serie di regole che i vertici, i dipendenti, i collaboratori, i soci ed i volontari della società debbano seguire, affinché, in stretta collaborazione con la commissione *Safeguarding* ed il *Safeguarding Officer*, possano attuare un incisivo contrasto alla violenza nei confronti delle vittime vulnerabili e si propongano come primo e fondamentale obiettivo la maggior tutela possibile delle stesse, evitando il reiterarsi dei fatti oggetto di reato;
- Assicurare il ripristino dell'integrità psicofisica della vittima, accompagnandola in un percorso di recupero dell'autostima ed autonomia, combattendo azioni persecutorie ed indebite pressioni psicologiche da parte degli autori di violenza; riducendo al minimo il disagio traumatico delle vittime derivante dalle attività processuali anche innescate a loro tutela;
- Realizzare percorsi di aiuto alle vittime di violenza, rendere le necessarie informazioni ed accompagnarle nell'individuazione del percorso migliore, affinché le vittime si sentano supportate psicologicamente, acquisiscano coscienza della violenza subita e delle conseguenze;
- Individuare percorsi di formazione per tutti gli operatori che potenzialmente possono;
- Trovarsi a gestire situazioni di persone vittime di violenza od a prevenire le azioni illecite, in modo che gli stessi abbiano gli strumenti per trattare correttamente e adeguatamente ciascuna situazione;

- Promuovere e realizzare costanti interventi di sensibilizzazione (manifestazioni, campagne informative, progetti, dibattiti pubblici, concorsi e convegni) dei cittadini sul fenomeno della violenza in tutte le sue forme, individuando per ciascuna tipologia i contesti adeguati di divulgazione delle informazioni e le azioni più efficaci di prevenzione;
- Promuovere interventi educativi per gli allievi delle scuole di ogni ordine e grado;
- Costruire, implementare e conservare un sistema di rilevazione dei dati statistici, grazie all'apporto dei dati forniti dai vertici, soci, collaboratori e volontari della società;
- Promuovere e sviluppare iniziative nei confronti degli autori di violenza per prevenire il reiterarsi dei comportamenti violenti e promuovere la frequenza di programmi di riabilitazione.

Ai fini del presente protocollo si possono pertanto definire "vittime vulnerabili" le vittime come qualificate dal loro status soggettivo e/o dalle condotte rivolte nei loro confronti che rendono concrete e attuali le possibilità di vittimizzazione secondaria e che si possono identificare nelle seguenti tipologie:

1. Vittime di genere;
2. Vittime di discriminazione da orientamento sessuale e identità di genere;
3. Vittime di discriminazioni sulla base dell'etnia e appartenenza culturale;
4. Vittime di minore età;
5. Vittime disabili, con problemi psichici od in condizione di particolare fragilità psicologica;
6. Vittime affettivamente e psicologicamente dipendenti da soggetti terzi, aventi un ruolo di vigilanza, controllo ed un potere decisionale (allenatori, personale sanitario, arbitri/giudici di gara, ecc.);
7. Vittime di reati informatici;
8. Vittime di truffe ed estorsioni commesse profittando delle particolari condizioni di vulnerabilità soggettiva della persona offesa.

Di seguito viene riportato l'elenco delle fattispecie criminose prese in considerazione, le modalità attraverso le quali queste fattispecie criminose possono essere compiute nonché le "macro aree" sensibili, i ruoli sociali coinvolti ed i sistemi di prevenzione attuati all'interno della società. Infine, vengono riportati anche i principi generali di comportamento.

Art. 660 c.p. - Molestia o disturbo alle persone

La norma punisce il recare molestia o disturbo alle persone senza alcun valido motivo. La condotta può manifestarsi in qualsiasi luogo, pubblico o privato, ed anche per mezzo del telefono, e consiste nell'oggettiva idoneità a molestare terze persone, interferendo nell'altrui vita privata e nell'altrui vita di relazione.

Per petulanza si intende ogni contegno di arrogante invadenza e di intromissione continua ed inopportuna nell'altrui sfera di libertà.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà della società: la mancata persecuzione e punizione, anche sotto l'aspetto disciplinare, di un soggetto (atleta, allenatore, personale medico, ecc.) che metta in atto, nei confronti di un minore tesserato, un corteggiamento ossessivo e petulante, volto ad instaurare un rapporto comunicativo e confidenziale con la vittima, a ciò manifestamente contraria, realizzato mediante una condotta di fastidiosa, pressante e diffusa reiterazione di sequenze di saluto e contatto, invasive dell'altrui sfera privata, con intromissione continua, effettiva e sgradita nella vita della persona offesa e lesione della sua sfera di libertà.

Art. 612-bis c.p. - Atti persecutori

Si tratta di un reato abituale, per la cui configurazione è necessaria una reiterazione delle condotte di minaccia o violenza per almeno una volta, purché gli episodi siano legati da un contesto unitario. Le condotte predette devono necessariamente causare almeno uno dei seguenti eventi alternativi: (a) il perdurante e grave stato di ansia o paure della vittima; (b) il fondato timore per la propria incolumità o per quella di persona legata affettivamente; (c) la costrizione ad alterare le proprie abitudini di vita.

È indispensabile la ripetizione di minacce e molestie, in modo da causare un disagio, senza che sia però necessario l'instaurarsi di un processo patologico, essendo richiesto l'insorgere di un'alterazione nell'equilibrio mentale della vittima.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà della società: la mancata persecuzione e punizione, anche sotto l'aspetto disciplinare, di un soggetto (atleta, socio, volontario, ecc.) che metta in atto, ad esempio, una reiterata ed assillante comunicazione di messaggi di contenuto persecutorio, ingiurioso o minatorio, oggettivamente irridenti ed enfaticizzanti la patologia della persona offesa od una sua particolare caratteristica fisica, diretta a plurimi destinatari ad essa legati da un rapporto qualificato di vicinanza, ove l'agente agisca nella ragionevole convinzione che la vittima ne venga informata e nella consapevolezza, della idoneità del proprio comportamento abituale a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice.

Art. 571 c.p. - Abuso di mezzi di correzione e disciplina

La norma in esame punisce chi ecceda volontariamente nell'uso di mezzi correttivi o disciplinari, a cui faccia ricorso per esercitare la propria autorità correttiva o coercitiva, facendo insorgere il pericolo di una malattia nel corpo o nella mente nei confronti del soggetto a lui sottoposto.

Soggetto attivo può essere soltanto chi eserciti una certa autorità verso un'altra persona, la quale può derivare da un rapporto di educazione, di cura, di vigilanza, di custodia o di esercizio di una professione anche sportiva.

Il presupposto per la realizzazione della fattispecie in esame è, quindi, rappresentato dall'utilizzo di mezzi di correzione, di per sé leciti, il cui eccesso, però, li renda illeciti.

Il reato si considera consumato quando si realizza l'evento tipico, rappresentato dall'insorgenza di un pericolo di malattia nel corpo o nella mente del dipendente, conseguentemente alla condotta criminosa dell'agente.

Il reato risulta aggravato, ai sensi del secondo comma, qualora, dalla condotta criminosa, derivi, come evento non voluto, una lesione personale o la morte del soggetto passivo.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà della società: la mancata persecuzione e punizione, anche sotto l'aspetto disciplinare, di un soggetto (allenatore, personale medico, ecc.) che, nei confronti di un minore tesserato, faccia uso, in funzione educativa, di un mezzo astrattamente lecito (sia esso fisico che verbale), sia esso di natura fisica, psicologica o morale, che trasmodi nell'abuso, sia in ragione dell'arbitrarietà od intempestività della sua applicazione, sia in ragione dell'eccesso nella misura, senza tuttavia attingere a forme di violenza.

Art. 572 c.p. - Maltrattamenti

Il delitto di maltrattamenti punisce le condotte reiterate nel tempo, che siano volontariamente lesive dell'integrità fisica, della libertà o del decoro, oppure degradanti, fisicamente o moralmente, realizzate nei confronti di una persona della famiglia, di un convivente, o di una persona che sia sottoposta all'autorità del soggetto agente o sia a lui affidata.

La norma, alla luce della clausola di riserva posta in apertura del comma 1, ha carattere sussidiario rispetto al reato di abuso dei mezzi di correzione o di disciplina. Il reato può essere commesso solo chi sia legato al soggetto passivo da una relazione di autorità od affidamento, derivante dallo svolgimento di una professione sportiva, nonché da rapporti di cura o custodia.

È un reato abituale, essendo caratterizzato dal ripetersi nel tempo di vari comportamenti vessatori i quali, considerati singolarmente, potrebbero anche non essere punibili, e che, invece, acquistano rilevanza penale proprio per effetto della loro reiterazione nel tempo. La condotta tipica, infatti, consiste in una pluralità di atti reiterati e frequenti, lesivi dell'altrui integrità fisica o, comunque, degradanti fisicamente o psicologicamente del soggetto passivo. Tali atti, inoltre, possono essere sia commissivi, come ad es. minacce, ingiurie e violenze, sia omissivi, come nel caso di privazioni di beni reali essenziali. Si ritengono assorbite nei maltrattamenti ingiurie, percosse, atti persecutori e minacce, oltre alle lesioni personali colpose lievi o lievissime, non, invece, il sequestro di persona. Per quanto riguarda le lesioni personali gravi o gravissime, nonché la morte del soggetto passivo, se non volute dall'agente comportano l'applicazione delle circostanze aggravanti di cui al comma 3. Se invece esse risultano volute dall'agente o, quantomeno, erano da lui concretamente prevedibili come conseguenza del proprio agire, concorrono con i maltrattamenti. Per rilevare ai fini della configurazione del delitto di maltrattamenti, inoltre, le condotte tipiche devono aver luogo durante il tempo in cui sussiste con carattere duraturo o, almeno, abituale, una delle relazioni previste dalla norma.

L'evento tipico è dato dalla situazione continuativa di sofferenza fisica o morale per il soggetto passivo, la quale sorge come conseguenza degli atti di maltrattamento da lui subiti. Si ha, dunque, la consumazione del reato nel momento in cui si verifica la situazione di sofferenza continuativa.

Il delitto di maltrattamenti risulta essere aggravato qualora dagli atti di maltrattamento derivi, quale loro conseguenza, una lesione grave o gravissima, oppure la morte del soggetto passivo oppure nel caso in cui i maltrattamenti siano realizzati in presenza o in danno di un minore o di una persona disabile.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà della società: la mancata persecuzione e punizione, anche sotto l'aspetto disciplinare, di un soggetto (atleta, allenatore, personale medico, ecc.) che, nei confronti di un minore tesserato, compia atti che non siano sporadici e manifestazione di un atteggiamento di contingente aggressività.

Art. 609-bis c.p. - Violenza sessuale

Le condotte prese in considerazione sono essenzialmente due: (a) la violenza sessuale per costrizione, realizzata per mezzo di violenza, minaccia o abuso di autorità; (b) la violenza per induzione, attuata mediante abuso delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa o mediante inganno, per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.

Nel concetto di atti sessuali deve ricomprendersi ogni atto comunque coinvolgente la corporeità della persona offesa, e posto in essere con la coscienza e volontà di compiere un atto invasivo della sfera sessuale di una persona non consenziente.

Per quanto riguarda la violenza, essa consiste non solo nell'esercizio di una vis fisica o coazione materiale, ma anche qualsiasi atto o fatto posto in essere dall'agente che abbia come ricaduta la limitazione della libertà del soggetto passivo, costretto, contro la sua volontà, a subire atti sessuali. Circa la minaccia, essa consiste nella prospettazione di un male ingiusto e notevole (ad opera del soggetto agente) quale conseguenza del rifiuto a subire la condotta.

Il consenso deve perdurare per tutta la durata del rapporto sessuale e non solo all'inizio, integrandosi dunque il delitto in esame quando il consenso originariamente prestato venga meno a causa di un ripensamento o a causa della non condivisione delle modalità di consumazione del rapporto. Il consenso deve inoltre essere prestato validamente e coscientemente.

Venendo al concetto di abuso di autorità, con esso va inteso sia l'abuso commesso dal pubblico ufficiale, sia quello commesso dal privato, che strumentalizzi la sua posizione di supremazia nei confronti della vittima.

Art. 609-quinquies c.p. - Corruzione di minorenne

La norma punisce chi compia atti sessuali in presenza di un minore di anni quattordici, con lo scopo di farlo assistere. Alla medesima pena è sottoposto colui che faccia assistere il minore al compimento di atti sessuali od a rappresentazioni pornografiche, al fine di indurla a compiere o a subire atti sessuali.

Art. 609-octies c.p. - Violenza sessuale di gruppo

Gli elementi materiale della fattispecie richiamano quelli di cui all'art. 609-bis c.p.- Per quanto riguarda la partecipazione, non richiede che tutti i membri del gruppo compiano atti di violenza sessuale, essendo sufficiente un qualsiasi apporto materiale (per facilitare il delitto) oppure morale, rafforzando in tal modo il proposito criminoso dei correi. Non è nemmeno necessario che i componenti del gruppo assistano al compimento degli atti, essendo per contro sufficiente la loro presenza nel luogo e nel momento del fatto.

L'attenuante della minore gravità del fatto di cui all'articolo 609-bis non è applicabile alla violenza sessuale di gruppo, dato che proprio la presenza di più persone causa una lesione particolarmente grave e traumatica nella sfera di autodeterminazione della vittima.

Art. 609-undecies c.p. - Adescamento di minorenni

L'obiettivo perseguito da questa fattispecie è quello di arginare il fenomeno del cd. *child grooming*, ovvero quel comportamento con cui un adulto instaura con il minore relazioni amichevoli, assicurandosi la sua fiducia e la sua collaborazione, allo scopo di coinvolgerlo in attività a sfondo sessuale.

Per la realizzazione della fattispecie è necessario «qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce poste in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione», anticipando la soglia di rilevanza penale alla mera esposizione a pericolo della libertà ed equilibrato sviluppo psico-fisico del minore.

Le lusinghe rappresentano una sottile forma di raggirio, che sovente fa leva sulla debolezza psicologica intrinseca a tutti quei soggetti che, in quanto inesperti della vita, sono sprovvisti di mezzi di autotutela nei confronti delle insidie più acute. Non è necessario che l'agente si sia spinto a proporre un incontro alla sua vittima, essendo sufficiente, per l'integrazione dell'elemento oggettivo della fattispecie criminosa, che lo stesso sia riuscito ad accaparrarsi il controllo psicologico del minore. Per integrare la condotta penalmente rilevante non è neppure necessario il compimento di un'attività più o meno prolungata nel tempo.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente i reati in esame possono manifestarsi nella realtà societaria: il concorso a titolo materiale nel reato agevolandone l'operato dei soggetti o delle strutture che, anche mediante l'utilizzo della rete internet od altre reti o mezzi di comunicazione, con comportamenti idonei a carpirne la volontà adescano soggetti di età inferiore ai 14 anni, allo scopo di commettere i reati predetti, oppure la circostanza che una delle predette condotte illecite venga tenuta, nell'ambito della società sportiva, da parte dei soggetti che vi partecipano a vario titolo (atleti, dirigenti, soci, volontari, dipendenti, ecc.).

Art. 600-bis c.p. - Prostituzione minorile

Questa norma e le seguenti hanno il fine di tutelare l'integrità psicofisica del minore con riferimento alla sfera sessuale, nella prospettiva di un corretto sviluppo della persona. Il soggetto passivo è il minore.

Il legislatore non fornisce una definizione di prostituzione, anche se si è consolidato il concetto che la identifica in una dazione indiscriminata e professionale del proprio corpo per fini di lucro.

Non è, invece, chiaro il concetto di "prestazione sessuale". Da qui il problema della qualificazione delle esibizioni oscene (ove vi è assenza di contatto fisico col cliente) o del semplice bacio come atto sessuale o meno.

Col termine "favoreggiamento", si tende a comprendere qualsiasi condotta che si risolva nel consentire o nell'agevolare l'esercizio della prostituzione.

Per quanto concerne lo “sfruttamento”, questo consiste nel prelevare o ricevere sui ricavi della prostituzione utilità, pur sempre economiche, ancorché non necessariamente consistenti in denaro.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà della società: il concorso a titolo materiale nel reato agevolandone l'operato di soggetti o strutture che inducono alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero ne favoriscono o sfruttano la prostituzione.

Art. 600-ter c.p. - Pornografia minorile

Il comma 1 punisce la realizzazione di esibizioni pornografiche e la produzione di materiale pornografico mediante l'utilizzazione di minori, ciò per tutelare lo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, morale e sociale dei minori.

Per quanto riguarda la condotta di commercio di materiale pornografico, si vogliono reprimere fatti diffusivi (su larga scala) del suddetto materiale, sulla base del presupposto che possono incentivare più gravi comportamenti criminosi. Il commercio implica il perseguimento di uno scopo di lucro e di una, anche se rudimentale, struttura organizzativa. Le condotte previste dal terzo comma integrano fattispecie configurabili solo se i fatti non rientrano nei reati previsti dai commi precedenti.

L'ultimo comma completa il quadro delle incriminazioni, tipizzando le condotte residuali sul piano dell'offerta del materiale pedopornografico. La “cessione” implica il contatto tra soggetti determinati, mentre l'“offerta” anticipa la soglia dell'intervento penale e si perfeziona già quando si manifesta la possibilità della cessione, a patto che chi offre possa quantomeno procurarsi facilmente il materiale.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria: il concorso a titolo materiale nel reato agevolandone l'operato di soggetti o strutture che: - inducono minori degli anni diciotto a partecipare ad esibizioni pornografiche; - fanno commercio di materiale pornografico prodotto utilizzando minori degli anni diciotto; - non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, distribuiscono, divulgano, diffondono o pubblicizzano – con qualsiasi mezzo ed anche per via telematica – materiale pornografico prodotto utilizzando minori degli anni diciotto; - non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, offrono o cedono ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico prodotto utilizzando minori degli anni diciotto.

Art. 600-quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico

Costituisce reato anche il procurarsi materiale realizzato utilizzando minori. Si richiede non soltanto che il materiale sia pornografico, ma anche che sia stato prodotto mediante l'utilizzazione dei minori.

Per quanto riguarda la detenzione, potendo, infatti, prescindere addirittura da un rapporto materiale con la cosa e conferire altresì rilievo alle sfumate condotte di possesso virtuale.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria: (a) il concorso a titolo materiale nel reato,

agevolandone l'operato di soggetti o strutture che consapevolmente si procurano o detengono materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto; (b) la detenzione da parte di un dipendente o di un soggetto in posizione apicale – attraverso strumenti informatici messi a disposizione dalla società stessa – di materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto.

Art. 600-quater1 c.p. - Pornografia virtuale

La norma in esame richiama gli articoli precedentemente esaminati, estendendo l'alveo del materiale pornografico anche alle immagini virtuali, ovvero realizzate con tecniche di elaborazione grafica. All'interno della pedopornografia virtuale possono includersi tre differenti ipotesi: 1. la pornografia apparente (rappresentazione di adulti con sembianze infantili o adolescenziali); 2. la pornografia parzialmente virtuale (quale risultato di fotomontaggi o di altre operazioni intese ad affiancare il volto di un minore al corpo di un adulto e viceversa, oppure a creare immagini anche in parte artificiali ma in cui compaia una parte di corpo di un minore in carne ed ossa); 3. la pornografia totalmente virtuale (che indica immagini in tutto artificiali che, sebbene realistiche, sono il puro frutto della tecnologia grafica e della fantasia dell'autore).

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria: 1. il concorso a titolo materiale nel reato agevolandone l'operato di soggetti o strutture che: a) realizzano esibizioni pornografiche o producono materiale pornografico rappresentato da immagini virtuali ottenute utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali; b) non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, distribuiscono, divulgano, diffondono o pubblicizzano – con qualsiasi mezzo ed anche per via telematica – materiale pornografico rappresentato da immagini virtuali ottenute utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse; c) non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, offrono o cedono ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico rappresentato da immagini virtuali ottenute utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse; 2. la condotta del dipendente, del collaboratore o di un soggetto in posizione apicale della società che consapevolmente – attraverso strumenti informatici messi a disposizione dalla società - a) pur non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza – con qualsiasi mezzo ed anche per via telematica – materiale pornografico rappresentato da immagini virtuali ottenute utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse; b) pur non avendo partecipato alla produzione di detto materiale, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico rappresentato da immagini virtuali ottenute utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse.

Art. 600-quinquies c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile

La condotta consiste nell'organizzare ovvero anche soltanto nel propagandare viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività. Il reato presuppone una struttura organizzativa, seppur minima. Richiede, inoltre,

l'imprenditorialità, cioè, deve trattarsi di attività svolta a fine di lucro e con una certa continuità o con caratteristiche tali da potersene affermare il livello professionale.

La propaganda si estrinseca anche nella concreta divulgazione di materiali, informazioni, messaggi inequivocabilmente diretti e idonei a spingere un numero indeterminato di destinatari a partecipare ai viaggi in questione.

L'organizzatore del viaggio deve essere animato dalla finalità della fruizione della prostituzione minorile, affinché venga integrata la fattispecie. Per quanto concerne il propagandare, potendo il viaggio essere organizzato da altri, deve sussistere la coscienza e la volontà, cioè la consapevolezza, che i viaggi siano finalizzati a o comprendano attività di fruizione della prostituzione minorile.

Si riporta di seguito l'esemplificazione relativa alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria: il concorso a titolo materiale nel reato agevolandone l'operato di soggetti o strutture che organizzano o propagandano viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività.

Si tenga in debita considerazione la circostanza che tutte le predette condotte sono perseguibili e punibili in applicazione del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." anche se poste in essere nell'alveo colposo, ovvero qualora vengano realizzate in caso di negligenza e/o incuria, omettendo di intervenire, causando un danno o creando un pericolo che il danno possa causarsi.

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I responsabili delle funzioni e dei servizi coinvolti nelle "macro aree" di attività sensibili sono tenuti, nell'ambito della propria attività, al rispetto delle norme di comportamento di seguito indicate, conformi ai principi dettati dal modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.".

In generale è necessario:

- adottare adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- adottare adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- adottare adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive ed ogni attività anche collegata e/o connessa organizzata dalla società;
- predisporre misure che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

- adottare adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti di corresponsabilità o collaborazione tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- adottare adeguate misure al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, attivino le procedure previste dal modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." informando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed il Responsabile federale delle politiche di Safeguarding;
- adottare adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- adottare adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche;
- adottare adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo: i. ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, ecc.); ii. viaggi, trasferte e pernotti; iii. trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, massaggi, ecc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti; iv. manifestazioni sportive di qualsiasi livello;
- dotarsi di strumenti informatici che impediscano accesso e/o ricezione di materiale relativo alla pornografia minorile;
- fissare richiami netti ed inequivocabili ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in possesso dei propri dipendenti, collaboratori o volontari;
- valutare e disciplinare con particolare attenzione e sensibilità l'organizzazione diretta e/o indiretta di viaggi o di periodi di permanenza in località estere con specifico riguardo a località note per il fenomeno del c.d. "turismo sessuale";
- dedicare particolare attenzione nelle valutazioni di possibili partnership commerciali con società operanti in settori quali ad esempio la comunicazione telematica di materiale relativo alla pornografia minorile ed il turismo nelle aree geografiche sopra richiamate;
- diversificare i punti di controllo, all'interno della struttura societaria, preposti all'assunzione e gestione del personale, nei casi in cui la società individui aree a più alto rischio reato, tenendo conto di indicatori di rischio quali: età, nazionalità, eventuali precedenti penali o disciplinari;
- richiedere che le altre associazioni o società sportive con cui la società collabora rispettino gli obblighi di legge in tema di: tutela dell'incolumità psico-fisica della persona, specie se di minore età; tutela del lavoro minorile; condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza; diritti sindacali, richiedendo, eventualmente, a tal riguardo, ogni documentazione utile ai propri fornitori.

ALLEGATO B

PROTOCOLLO ATTO A PREVENIRE LE MOLESTIE SESSUALI BASATE SUL GENERE, SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE, LE DIFFERENZE DI GENERE E OGNI TIPO DI DISCRIMINAZIONE

Il seguente protocollo prevenzionistico costituisce parte integrante del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." ed ha l'obiettivo di prevenire le condotte di molestie nei confronti degli atleti e in particolare dei minori, basate sul genere, sulle differenze di genere e sull'orientamento sessuale e discriminazioni basate sull'etnia, sulla cultura ecc. I comportamenti da osservare per prevenire molestie e abusi sono indirizzati ai vertici della società e a tutti coloro che a vario titolo sono a contatto con gli atleti e i tesserati.

1. GLOSSARIO

Molestie sessuali:

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali in ambiente sportivo non devono necessariamente verificarsi per un periodo di tempo prolungato. Una singola azione, per la sua gravità, può costituire una molestia sessuale. Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo di esempio, costituiscono molestie sessuali:

- insinuazioni e commenti offensivi, umilianti, sessualmente espliciti o impliciti;
- commenti osceni, battute, scherzi osceni o proposte di natura sessuale, dirette o indirette;
- lettere, biglietti o mail a contenuto sessuale che propongono, incitano o fanno pressione per avere rapporti sessuali o che, senza perseguire tale obiettivo, si limitano a offendere o intimidire il destinatario;
- insistenza su commenti sprezzanti o offensivi, di natura sessuale, sull'aspetto e l'immagine di qualsiasi persona;
- palpeggiamenti, gesti osceni, sfioramenti non necessari;
- qualsiasi tipo di violenza sessuale;
- partecipazione alla creazione di un ambiente sportivo che configura quelle che la giurisprudenza definisce "molestie sessuali ambientali", intese come comportamenti fisici o verbali che si manifestano con atti, gesti o parole, comportamenti che vengono percepiti come indesiderati e indesiderabili anche dalla persona a cui sono rivolti, e che, pur non essendo direttamente finalizzati alla richiesta di favori di natura sessuale, sono in grado di creare un'atmosfera odiosa e ingrata, ad esempio attraverso la ripetizione di commenti o battute libidinose o continui e inutili riferimenti alla sessualità;
- il condizionamento di un diritto o dell'aspettativa di un diritto all'accettazione di una situazione che costituisce molestia sessuale.

Molestie discriminatorie basate sul sesso:

Una situazione in cui si verifica un comportamento legato al genere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestie discriminatorie basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali:

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Vengono definiti i seguenti motivi di discriminazione:

- orientamento sessuale: attrazione fisica, sessuale o affettiva verso una persona;
- identità sessuale: l'esperienza interna e individuale del genere come ogni persona si sente e si definisce, che può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita;
- espressione di genere: manifestazione dell'identità sessuale di ogni persona. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di comportamenti specifici che, soddisfacendo i requisiti di cui al punto precedente, potrebbero costituire molestie nei confronti di persone LGBTQI+ se si verificano ripetutamente, includendo espressamente – ma non solo – le persone transgender;
- uso di un linguaggio avvilente e offensivo nei confronti dei lavoratori LGBTQI+;
- prese in giro o commenti che ridicolizzano i lavoratori LGBTQI+;
- ridicolizzare e sminuire le capacità, le capacità sportive delle persone LGBTQI+;
- valutazione ingiusta o distorta del rendimento sportivo delle persone sulla base del loro orientamento sessuale, della loro identità di genere, della loro espressione di genere o delle loro caratteristiche sessuali;
- assegnazione di ruoli al di sotto delle capacità sportive della persona sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali;
- In generale, un trattamento sfavorevole basato sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali.

Molestie per altri motivi discriminatori:

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto con lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, quando viene messo in atto per motivi di nascita, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, malattia o condizione di salute, stato sierologico e/o predisposizione genetica a soffrire di patologie e disturbi, lingua o condizione socio-economica, quando si verifica all'interno dell'ambiente aziendale, sia fisico che digitale. Tra i

comportamenti che costituiscono molestie per altri motivi discriminatori vi sono, in via non limitativa:

- violenza di qualsiasi tipo nei confronti di persone in una delle circostanze sopra elencate;
- comportamenti, condotte o pratiche assunte nelle circostanze di cui sopra, in modo esplicito o implicito, e che hanno un effetto sul rendimento dell'atleta e del tesserato;
- ridicolizzare le persone perché i compiti che svolgono non sono conformi al ruolo o allo stereotipo culturalmente o socialmente imposto;
- critiche, scherzi, prese in giro che ridicolizzano l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, la nazionalità, l'età o l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale. Sottovalutare il rendimento sportivo a causa delle circostanze sopra elencate.

Aree sensibili:

Per aree sensibili si intendono tutte quelle attività gestite e/o organizzate dalla società, o a cui la stessa è coinvolta, e che costituiscono momenti, e/o processi, interni all'organizzazione da disciplinare al fine di mitigare il rischio, insito in dette attività, del verificarsi di molestie sessuali, differenze di genere e discriminazioni.

2. PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE

La società dovrà valorizzare le seguenti condotte:

- 3 diffondere una cultura della non discriminazione tra gli atleti e i tesserati;
- 3 adottare comportamenti atti anche alla luce del codice di condotta volti al superamento degli stereotipi di genere e culturali che favoriscono le discriminazioni;
- 3 adottare comportamenti volti a contrastare qualsiasi tipologia di molestia e di abuso anche verbale, segnalandola e stigmatizzando la condotta;
- 3 favorire il rispetto del presente protocollo e darne massima diffusione;
- 3 favorire un ambiente inclusivo attraverso campagne di sensibilizzazione, incontri di formazione e di informazione sul tema delle molestie;
- 3 dare massima diffusione della nomina del *Safeguarding* quale gestore di tali segnalazioni a cui gli atleti possono rivolgersi.

3. LE AREE SENSIBILI

Si ritiene che nel caso di specie le aree sensibili possano rintracciarsi nelle seguenti attività:

1. organizzazione e tenuta delle trasferte;
2. organizzazione e tenuta dei ritiri;
3. organizzazione e tenuta competizioni sportive;
4. trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, ecc.);
5. le sessioni di allenamento.

3.1 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DELLE TRASFERTE

La risorsa della società, deputata all'organizzare delle trasferte, dovrà agire come segue:

- individuare l'elenco completo degli atleti partecipanti;
- individuare lo staff di accompagnatori interni all'ente (es. allenatori, preparatori, collaboratori, ecc.);
- rintracciare il mezzo di trasporto adatto a contenere atleti e staff;
- richiesta alla squadra ospitante circa la presenza di spogliatoi idonei per gli atleti, con suddivisione dei locali per sesso anche in considerazione dell'identità di genereⁱ e che possano essere utilizzati agevolmente dagli utenti che presentano disabilità;
- per pasti (pranzo o cena) individuare un locale idoneo a ospitare la tavolata contenente atleti e staff.

In caso di viaggio con singole automobili e di atleti minori dovrà riceversi l'autorizzazione scritta da parte dei genitori.

In caso di trasferta con pernottamento si dovrà seguire quanto indicato nel paragrafo successivo "Organizzazione e tenuta dei ritiri" per la parte di competenza.

3.2 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DEI RITIRI

La risorsa della società, deputata all'organizzare dei ritiri, dovrà agire come segue:

- individuare l'elenco completo degli atleti partecipanti;
- individuare lo staff di accompagnatori interni alla società (es. allenatori, preparatori, collaboratori, ecc.);
- rintracciare il mezzo di trasporto adatto a contenere atleti e staff;
- richiedere alla struttura ospitante la presenza di:
 - numero e tipologia di camere;
 - la presenza di spogliatoi idonei per gli atleti, con suddivisione dei locali per sesso anche in considerazione dell'identità di genere e che possano essere utilizzati agevolmente dagli utenti che presentano disabilità;
 - la presenza di aree comuni (es. mensa) idonee a ospitare atleti e staff;
- in base al numero di camere e alla loro tipologia sarà creato un elenco (la cd. roaming list);
- non deve mai essere prevista la possibilità che a un atleta venga assegnata una camera in condivisione con un membro dello staff sportivo, a meno che non vi sia un legame di parentela tra i soggetti;
- organizzare un momento informativo e formativo a favore degli atleti finalizzato a illustrare le modalità del ritiro, le assegnazioni delle camere, l'invito esplicito a non modificare e/o accettare cambi di camere;

- consegna, a favore degli atleti, di un opuscolo informativo contenente l'indicazione da parte dell'ente dell'adozione del modello di prevenzione delle molestie sessuali, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione con l'invito a segnalare (a mezzo del canale adottato dall'ente) al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ogni anomalia verificatasi in circostanza del ritiro.

I genitori degli atleti dovranno conoscere in anticipo tutti i dettagli sulla struttura individuata e ricevere informazioni circa la composizione delle stanze (la cd. roaming list).

In caso di viaggio con singole automobili e di atleti minori dovrà riceversi l'autorizzazione scritta da parte dei genitori.

3.3 ORGANIZZAZIONE E TENUTA DELLE COMPETIZIONI SPORTIVE

La società, nelle attività di organizzazione e tenuta delle competizioni sportive, dovrà:

- contrastare e ribadire il proprio impegno contro ogni forma di discriminazione, molestia, isolamento per motivi legati al genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine razziale, etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose e orientamento sessuale;
- collaborare con le autorità giudiziarie, sportive e la forza di pubblica sicurezza per la repressione di fenomeni discriminatori;
- non tollerare alcuna forma di discriminazione e sanzionare chi, interamente all'organizzazione, si sia reso responsabile di episodi discriminatori;
- agire tempestivamente per rimuovere disegni, scritte, simboli, emblemi o simili e far cessare cori e/o altre manifestazioni di violenza o di discriminazione;
- avallare ogni scelta rispetto alla interruzione, sospensione, rinvio della competizione per ragioni dovute a manifestazione di eventi discriminatori.

L'ente, inoltre, in fase di ingresso dei sostenitori, dovrà rendere disponibili spazi idonei alle autorità giudiziarie, sportive, forza di pubblica sicurezza finalizzati al controllo e rimozione di eventuali contenuti discriminatori.

Infine, l'ente si attiverà per organizzare, con cadenza annuale, momenti informativi e formativi a favore degli atleti e dei sostenitori volti a sensibilizzarli rispetto ai fenomeni di discriminazione.

3.4 TRATTAMENTI E PRESTAZIONI SANITARIE

Ogni trattamento e/o prestazione sanitaria che vede il coinvolgimento di un minore dovrà essere effettuato in presenza del genitore e/o del tutore.

In caso di atleta maggiorenne, l'ente:

- prima del trattamento informerà il soggetto, mediante consegna di un opuscolo informativo contenente l'indicazione da parte dell'ente dell'adozione del modello di prevenzione delle molestie sessuali, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione con l'invito a segnalare (a mezzo del canale adottato dall'ente) al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ogni anomalia verificatasi in circostanza del trattamento sanitario;
- organizzerà il trattamento / prestazione sanitaria con operatori del medesimo sesso.

3.5 LE SESSIONI DI ALLENAMENTO

La risorsa della società, deputata all'organizzazione delle attività di allenamento, dovrà prevedere, prima dell'avvio dell'anno sportivo:

- una sessione informativa e formativa a favore dell'allenatore e dello staff a supporto (preparatori, collaboratori, ecc.);
- durante la sessione i partecipanti dovranno essere informati dell'adozione, da parte dell'ente, del modello per contrastare le molestie sessuali basate sul genere, sull'orientamento sessuale, l'identità di genere, le differenze di genere e ogni tipo di discriminazione, nonché della nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (e dei relativi compiti e attività);
- durante la sessione i partecipanti dovranno essere sensibilizzati rispetto ai temi della violenza, discriminazione, bullismo, cyberbullismo;
- la sessione formativa dovrà prevedere la presenza di casi pratici idonei a far comprendere i segnali (punti di alert) che gli atleti possono trasmettere (direttamente e/o indirettamente) e che costituiscono un disagio.

Allenatori e staff dovranno ricevere copia del documento "Vademecum - La tutela dei diritti dei minorenni nello sport - Il ruolo di tecnici e dirigenti sportivi" liberamente accessibile al link <https://www.garanteinfanzia.org/sites/default/files/2022-11/La-tutela-dei-diritti-dei-minorenni-nello-sport.pdf>

Allenatori e staff, durante gli allenamenti (che si svolgono con frequenza cadenzata rispetto a eventi sporadici quali competizioni, trasferte e ritiri) dovranno prestare massima attenzione a comportamenti anomali e segnali di alert e in caso comunicarli al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e avviare anche con il necessario intervento dei genitori azioni volte a ripristinare l'equilibrio dell'atleta.

4. I COMPITI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini della presente procedura nelle seguenti modalità:

- conoscenza diretta, per avervi assistito personalmente;
- segnalazione ricevuta, anche in forma anonima, se dettagliata;
- acquisizione di informazioni attraverso dirigenti, allenatori, soci, volontari ed arbitri di gara;
- acquisizione di informazioni attraverso organi di stampa;
- conoscenza a seguito di ispezione;
- ricezione di segnalazione diretta.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dopo aver acquisito l'informazione, dovrà:

- sentire ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento di verifica;

- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti, collaboratori, tecnici, soci e volontari dell'ente;
- acquisire e/o richiedere l'esibizione ad ogni tesserato di elementi utili al fascicolo;
- presenziare, senza darne alcun avviso ed informazione, ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti, corsi federali, vigilando sul rispetto del presente protocollo ed agevolando la diffusione dei principi nello stesso contenuti;
- confrontarsi periodicamente con il medico ed altro personale sportivo-sanitario, per verificare la eventuale sussistenza di situazioni patologiche o di difficoltà psicologiche, anche derivanti da maltrattamenti, abusi e rischi elevati per lo sviluppo di un disturbo alimentare, oltre che per verificare la scoperta di abuso di farmaci ed uso di sostanze alcoliche e chimiche;
- compiere, in via diretto o delegata, ogni attività ritenuta utile al fascicolo del procedimento.

All'esito del procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha facoltà di:

- formulare raccomandazioni, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione, anche verso singoli tesserati;
- formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di tali condotte di molestie e discriminazioni;
- individuare misure o promuovere e realizzare iniziative volte alla diffusione del presente protocollo.

Degli esiti delle ispezioni e delle acquisizioni documentali, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informa il *Safeguarding Office* federale e questo, a sua volta, ne dà notizia all'Ufficio del Procuratore della Federazione Italiana Pesistica, per gli eventuali e successivi adempimenti di propria competenza, nei limiti della riservatezza.

Qualora il comportamento rilevato, direttamente od indirettamente persista, il *Safeguarding Office* dovrà:

- sul luogo di gara, investire la direzione, al fine di adottare le opportune iniziative;
- durante allenamenti o raduni federali, investire i Tecnici responsabili;
- in ogni caso, informarne senza indugio l'Ufficio del Procuratore della Federazione Italiana Pesistica.

Il *Safeguarding Office* e gli eventuali consulenti/collaboratori coinvolti assumono l'onere di riservatezza in merito a quanto appreso nell'espletamento dei compiti affidati.

Il *Safeguarding Office* redige annualmente una relazione illustrativa, che sottopone al Consiglio Federale, nella quale indica il numero di segnalazioni complessivamente ricevute, i casi rilevati per diretta conoscenza nello svolgimento dell'incarico e le iniziative assunte in tali contesti.

Il *Safeguarding Office* promuove l'organizzazione di seminari, eventi informativi sensibilizzazione e campagne di sensibilizzazione.

Il calendario degli incontri verrà pubblicato sul sito dell'ente e ne verrà data massima diffusione attraverso i canali in uso, favorendo l'adozione di un *Safeguarding Plan* che dovrà essere affisso e diffuso presso la società. I tecnici, i dirigenti, i preparatori atletici, lo staff medico sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi organizzati, partecipare agli eventi di sensibilizzazione e alle campagne informative.

Il *Safeguarding Office* dovrà tenere e conservare l'elenco dei partecipanti alle predette attività formative e di sensibilizzazione ed il risultato dei test finali condotti. La reiterata assenza di partecipazione a tre eventi di formazione e sensibilizzazione comporterà il richiamo dell'interessato e, in caso di reiterato comportamento indolente, l'applicazione delle altre misure previste dal Sistema Disciplinare, fino all'estromissione dalla società.

ALLEGATO C

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

PREMESSA

Destinatari del presente codice di condotta (di seguito il “codice”) sono gli istruttori tecnici, i dirigenti, i collaboratori ed i lavoratori dipendenti a qualsiasi titolo, livello e qualifica.

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani allievi e tesserati, nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine gli stessi sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello virtuoso per gli allievi tesserati alla Federazione Italiana Pesistica per il tramite della società “Top Gym S.S.D.A.R.L.”.

Tutti i soggetti sopra indicati che hanno contatto diretto con allievi e tesserati minorenni, sono obbligati a rispettare il presente codice che si impegnano ad accettare integralmente, dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del codice deve essere segnalata e verificata secondo quanto previsto dal modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva adottato dalla società “Top Gym S.S.D.A.R.L.”.

Le misure e le sanzioni potranno spaziare dall’ammonimento fino alla sospensione e alla cessazione della collaborazione e potrebbero aggiungersi a momenti di formazione e sensibilizzazione finalizzati a ricordare i principi etici promossi dalla società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” cui è necessario ispirare le proprie attività ed azioni.

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” si impegna, infine, a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i partecipanti inclusi i minori e gli adulti vulnerabili.

Pertanto, il presente codice si pone l’obiettivo di stabilire i compiti, le responsabilità e i comportamenti attesi da parte di tutti coloro i quali siano a diverso titolo coinvolti nelle attività della società “Top Gym S.S.D.A.R.L.”.

PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 1 – RISPETTO E DIGNITÀ

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” promuove il rispetto della dignità e l’integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività che la stessa organizza, senza discriminazioni di alcun genere e si impegna a trattare tutti con cortesia, gentilezza e rispetto evitando l’impiego di linguaggio offensivo o di comportamenti intimidatori o abusivi.

ARTICOLO 2 – SICUREZZA E BENESSERE

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” pone al primo posto la sicurezza e il benessere fisico e mentale di tutti i partecipanti, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi condotta possa arrecare nocimento alla personalità e dignità dei partecipanti.

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” si impegna pertanto a rispettare i diritti e le opinioni altrui favorendo un ambiente in cui ciascuno sia libero di esprimere opinioni, preoccupazioni o segnalare condotte inappropriate o illecite.

ARTICOLO 3 – COMUNICAZIONE ADEGUATA

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” promuove una comunicazione chiara, aperta e rispettosa con tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nelle attività della suddetta società quali partecipanti, genitori, colleghi e, in generale, tutti i componenti della comunità sportiva, mantenendo la riservatezza e il rispetto della privacy delle persone coinvolte ed evitando la divulgazione non autorizzata di informazioni personali o comunque sensibili.

ARTICOLO 4 – COMPORTAMENTO APPROPRIATO

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” si impegna a promuovere comportamenti professionali ed appropriati in tutte le interazioni con i partecipanti, evitando qualsiasi forma di contatto fisico non conforme ai principi enunciati nel presente codice. A tale scopo la società pone grande rilevanza ai comportamenti trasparenti e rispettosi e richiede che siano evitate situazioni che possano anche solo essere percepite come sospette o inappropriate.

ARTICOLO 5 – FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” organizza programmi di formazione e sensibilizzazione sulla tutela *Safeguarding* per diffondere la consapevolezza e la sensibilità necessarie per prevenire e reagire agli abusi. La società riconosce il suo ruolo e la sua responsabilità nel proteggere i partecipanti che segnalino qualsiasi preoccupazione o sospetto abuso alle autorità competenti.

ARTICOLO 6 – COLLABORAZIONE E RENDICONTABILITÀ

La società “Top Gym S.S.D.A.R.L.” collabora attivamente con altri membri della società operanti in ambito sportivo e con le autorità competenti per garantire un ambiente sicuro e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti. La società si impegna a rendere conto delle proprie azioni e decisioni, fornendo informazioni trasparenti alle richieste della comunità sportiva.

<p style="text-align: center;">PRINCIPI DI COMPORTAMENTO SPECIFICI E IMPEGNI DEI DESTINATARI DEL CODICE</p>
--

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice, in ragione degli ambiti di propria competenza, si impegnano a rispettare i principi di comportamento sopra illustrati ed, in particolare, a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra

ragione. All'istruttore tecnico si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;

- attenersi alle regole e ai principi sopra enunciati in tutte le fasi delle attività svolte;
- incoraggiare e promuovere il *fair play*, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione e di squadra;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività;
- non tollerare o prendere parte ad attività o condotte illegali, o di abuso o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/ o mentale;
- sostenere e incoraggiare sempre i giovani atleti, valorizzandoli a prescindere dai risultati ottenuti, promuovendo la cultura dell'impegno e del sano divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i tesserati una priorità;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i tesserati;
- rispettare e non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prova;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con tesserati di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei tesserati, in particolare degli allievi minorenni;

- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni tesserato;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori dei tesserati minorenni al fine di fare squadra per la crescita e la loro tutela;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscano obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);
- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore;
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/ o utilizzare tale materiale prodotto;
- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere degli atleti rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in conformità a quanto disposto nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.";

- consultare il responsabile in caso di dubbi sulla partecipazione di atleti, in conformità a quanto disposto nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale.

**DICHIARAZIONE
PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE
DEL MOG SPORTIVO E DEI SUOI ALLEGATI**

Il sottoscritto _____ nato a _____ il
_____ in qualità di _____ della società "Top Gym
S.S.D.A.R.L."

con la presente, preso atto:

- o del Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." e dei codici di condotta ad esso allegati;
- o dei canali interni di segnalazione di condotte lesive o violazioni del Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.";
- o del sistema sanzionatorio del Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L.";

d i c h i a r a

di impegnarsi a rispettare i principi e le regole previsti dal Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva della società "Top Gym S.S.D.A.R.L." e dai codici di condotta ad esso allegati e, pertanto, di impegnarsi a promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo all'interno della suddetta società sportiva.

Luogo e data:

Firma
