



HERON SCSD
Via Gramsci 2/d
42011 Bagnolo in Piano (RE)
C.F. e P. IVA n. 01173480359
Iscrizione RAS n. 01173480359
Iscrizione REA n. RE-307375
Iscrizione Albo Soc. Coop. n. C117577



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 16 DEL D.LGS.39/2021

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto da **Heron Soc. Coop. Sportiva Dil.**, di seguito "Heron", come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. 39/2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'Ente di Promozione Sportiva UISP.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività di Heron, indipendente 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 CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutte le tesserate e i tesserati, in particolare se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sul sito di Heron, affisso nelle sedi di attività della medesima, nonché comunicato al Responsabile Safeguarding dell'Ente di Affiliazione, insieme alla nomina del Responsabile Safeguarding di Heron.

DIRITTI E DOVERI

A tutte le tesserate e i tesserati sono riconosciuti i diritti fondamentali per:

- ➔ un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito sportivo;
- ➔ la 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;
- ➔ garantire la salute e il benessere psico-fisico come 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 degli indicati diritti di tesserati e tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, 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 e il Regolamento per la tutela dei tesserati e tesserate dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'ENTE di Affiliazione.

COMPORAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- × **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 di tesserati e tesserate, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- × **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 soggetto. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato o tesserata a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- × **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;
- × **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;
- × **negligenza** > il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato/a, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente 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 dei tesserati e tesserate;
- × **incuria** > la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- × **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;

- × **bullismo e cyberbullismo** > qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati e tesserate con lo scopo di esercitare un potere o un dominio. 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);
- × **comportamenti discriminatori** > qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, 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.

RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Heron ha nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "Responsabile Safeguarding"), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione su tesserate e tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi. Tale nominativo è indicato in calce a questo documento.

Il Responsabile Safeguarding all'interno di Heron svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive. Dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della società e dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri di Heron sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

USO DEGLI SPAZI

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso a Heron 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. Presso le strutture in gestione o in uso a Heron devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete di Heron, mentre 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 e tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro 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, etc.).

TRASFERTE

In caso di trasferte 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.

TUTELA DELLA PRIVACY

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i tesserati/e di Heron 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.

Inoltre, 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 documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta da Heron contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

INCLUSIVITÀ

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

Heron 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, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per Heron loro coetanei.

Heron 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 di Heron anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati e tesserate o di persone terze, nei confronti di altri tesserati e tesserate, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail indicato in calce al documento. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

Heron deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano 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 altri tesserati/e 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.

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

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 Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- ➔ violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e Heron 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 di Heron;
- 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 comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e Heron, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili 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 Organizzativo attraverso i mezzi ritenuti più idonei da Heron.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti di Heron, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- 1) richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 15 giorni di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 30;
- 5) risoluzione del contratto.

In particolare:

1. Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni 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 o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna.
2. Incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il rapporto con Heron, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni 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 o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un

comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.

3. Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 15 giorni della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il rapporto con Heron, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

3.1. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding); l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o 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;

3.2. la violazione delle misure adottate da Heron volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).

4. Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 30 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il rapporto con Heron, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 15 giorni della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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 che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

Nei confronti dei volontari di Heron, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- 1) richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- 4) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- 5) rescissione del rapporto di volontariato.

Per i dettagli dei punti sopra si rimanda alle specifiche indicate nel precedente paragrafo "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

Heron è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, Heron deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari. Heron deve informare le tesserate e i tesserati 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.

Heron deve dare diffusione presso i propri tesserati e tesserate 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.

Heron deve prevedere adeguate misure per la diffusione o materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Heron deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati e tesserate o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i 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.

RESPONSABILE SAFEGUARDING DI HERON

Nome: **Marcello Campani**

Ruolo: Presidente del CdA

Mail dedicata: safeguarding@progettoheron.it