



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

AI SENSI DELL'ART. 16, CO. 2° D. LGS. 28 FEBBRAIO 2021, N. 39

INDICE

| | |
|--|-----------|
| <i>Informazioni sul documento</i> | 4 |
| GLOSSARIO | 5 |
| PREMESSA..... | 8 |
| Struttura del Modello | 8 |
| PARTE GENERALE..... | 10 |
| 1. LA DISCIPLINA DEL SAFEGUARDING | 10 |
| 1.1 Il regime giuridico degli obblighi di safeguarding e la normativa vigente in materia di tutela contro abusi, violenze e discriminazioni nelle associazioni e nelle società sportive..... | 10 |
| 1.2 La Riforma dello sport e i Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva | 11 |
| 1.3 I Principi Fondamentali del CONI | 12 |
| 1.3.1 Diritti e doveri | 12 |
| 1.3.2 Le Linee guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione | 13 |
| 1.4 Il Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer) | 14 |
| 1.5 Il Safeguarding Officer dei Centri Sportivi Aziendali e Industriali | 15 |
| 1.6 I comportamenti lesivi | 15 |
| 1.7 L'idoneità del Modello | 17 |
| 1.8 L'efficacia del Modello nella prevenzione e gestione dei rischi di comportamento lesivo..... | 18 |
| 1.9 Le misure di contrasto | 18 |
| 2. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI POLISPORTIVA H2O S.S.D. A R.L. | 20 |
| 2.1 La Società | 20 |
| 2.2 La costruzione del Modello | 20 |
| 2.3 Finalità del Modello..... | 21 |
| 2.4 Codice di condotta | 22 |
| 2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello | 23 |
| 2.6 I comportamenti lesivi rilevanti per Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. | 24 |
| 2.7 Destinatari del Modello | 24 |
| 3. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI | 26 |
| 3.1 Funzione | 26 |
| 3.2 Le caratteristiche del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni | 26 |
| 3.3 Nomina..... | 27 |
| 3.4 Requisiti di nomina | 27 |
| 3.5 Revoca, decadenza e recesso | 28 |
| 3.6 Compiti e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni..... | 28 |
| 3.7 I Flussi informativi da e verso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni | 31 |
| 3.8 Whistleblowing – tutela dell'atleta, del genitore o accompagnatore dell'atleta minore d'età, dell'Amministratore | |

| | |
|--|-----------|
| <i>Unico, del dirigente, del dipendente e/o collaboratore che segnala comportamenti lesivi</i> | 34 |
| 4. OBBLIGHI INFORMATIVI | 35 |
| 5. OBBLIGHI ULTERIORI | 36 |
| 6. SISTEMA SANZIONATORIO | 37 |
| 6.1 <i>Principi generali</i> | 37 |
| 6.2 <i>Sanzioni e misure disciplinari</i> | 38 |
| 7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI | 40 |
| 7.1 <i>Il quadro normativo relativo alla gestione delle segnalazioni (whistleblowing)</i> | 40 |
| 7.2 <i>La gestione delle segnalazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.</i> | 41 |
| 7.3 <i>Riferimenti normativi</i> | 42 |
| 7.4 <i>Definizione dell'ambito applicativo: oggetto e requisiti della segnalazione</i> | 42 |
| 7.5 <i>Definizione dell'ambito applicativo: oggetto e requisiti della segnalazione</i> | 44 |
| 7.6 <i>Le forme di tutela del segnalante</i> | 45 |
| 7.7 <i>Il processo di gestione delle segnalazioni</i> | 47 |
| 7.7.1 <i>La presentazione della segnalazione interna: i canali di segnalazione</i> | 47 |
| 7.7.2 <i>L'acquisizione della segnalazione interna e l'esame preliminare</i> | 48 |
| 7.7.3 <i>La fase istruttoria</i> | 49 |
| 7.8 <i>La presentazione della segnalazione esterna</i> | 50 |
| 7.9 <i>Le divulgazioni pubbliche</i> | 51 |
| 7.10 <i>Trattamento dei dati personali</i> | 52 |
| 8. DIFFUSIONE DEL MODELLO | 53 |
| 8.1 <i>Comunicazione e formazione</i> | 53 |
| PARTE SPECIALE | 54 |
| 1. INTRODUZIONE | 54 |
| 2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO | 55 |
| 3. PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE | 55 |
| COMPORTAMENTI LESIVI | 57 |
| 1. <i>Descrizione della fattispecie di comportamento lesivo</i> | 57 |
| 2. <i>Finalità della Parte Speciale e definizioni</i> | 58 |
| 3. <i>Destinatari della Parte Speciale – Principi generali di comportamento</i> | 58 |
| 4. <i>Principi generali di controllo</i> | 59 |
| 5. <i>Attività rilevanti secondo la normativa in materia di safeguarding</i> | 60 |
| 6. <i>Aree potenzialmente a rischio e principi di controllo specifici</i> | 60 |
| 7. <i>Controlli del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni</i> | 65 |

Informazioni sul documento

| | |
|---------------------|-----------------------------|
| Versione | I |
| Stato | Approvato |
| Data | 30 dicembre 2024 |
| Approvato da | Amministratore Unico |

| Versione | Approvato da | Data |
|-----------------|-----------------------------|-------------------------|
| I | Amministratore Unico | 30 dicembre 2024 |

FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE: _____

TIMBRO DELLA SOCIETÀ:

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. o S.S.D. o Società:** Polisportiva H2O Società Sportiva Dilettantistica Società a responsabilità limitata, con sede a Roma, in Via del Pigneto n. 108, partita IVA e codice fiscale 14833221006.
- **Amministratore Unico:** Amministratore Unico di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.
- **Assemblea dei Soci:** Assemblea dei Soci di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.
- **Atleti tesserati:** soggetti minori d'età e adulti tesserati alla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e al Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAI).
- **Attività Sensibile:** l'attività della Società cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei comportamenti lesivi astrattamente applicabili alla stessa.
- **Attività sportiva agonistica:** per qualsiasi disciplina praticata, attività che comporta impegno fisico e che viene svolta in modo continuativo, organizzato da Enti di affiliazione, all'interno di un sistema normativo e finalizzata a conseguire prestazioni quali-quantitative con modalità competitive, cioè che preveda una classifica di merito legata ai risultati sportivi conseguiti. Per la pratica di questa attività la Società sportiva deve acquisire e conservare il certificato di idoneità sportiva agonistico per quella disciplina, rilasciato da un medico specialista in medicina dello sport.
- **Attività sportiva non agonistica:** attività motoria e sportiva svolta da tesserati ma priva dei connotati di agonismo e di competizione, ma che persegue obiettivi di sviluppo psicofisico e di salute individuale e sociale. Per la pratica di questa attività, è sufficiente che la Società sportiva acquisisca il certificato generico di idoneità, rilasciato anche dal medico/pediatra di famiglia. Nell'ambito di queste attività, vengono inoltre identificate alcune discipline che, per il lieve o nullo impegno fisico, sono sempre considerate esenti dal certificato medico, anche se svolte in modo competitivo.
- **Attività Strumentale:** l'area della Società nel cui ambito vengono svolte attività che possono supportare, combinate con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei comportamenti lesivi contemplati dai Regolamenti in materia di *Safeguarding* emessi dagli Enti di affiliazione costituendone, quindi, la modalità di attuazione.
- **Canali delle segnalazioni:** strumenti adottati da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. per l'invio e la gestione delle segnalazioni di comportamenti lesivi, verificatisi nell'ambito delle attività della Società, esposti presso la sede dell'attività sportiva e pubblicati sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. e comunicati a tutte le persone, ivi comprese quelle che, pur non essendo presenti fisicamente nella sede sportiva della Società, sono legittimate a effettuare segnalazioni di *whistleblowing*. Tali canali, in base a quanto previsto dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 e dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, consentono a Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto l'accesso è garantito solo ed esclusivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
- **Centri Sportivi Aziendali e Industriali o CSAI:** Centri Sportivi Aziendali e Industriali.
- **Codice di condotta:** Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione vigente, rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.
- **Comitato Olimpico Nazionale Italiano o CONI:** Comitato Olimpico Nazionale Italiano.
- **Comportamenti lesivi:** abuso psicologico, abuso fisico, molestia sessuale, abuso sessuale, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo, comportamenti discriminatori.

- **D. Lgs. n. 36/2021:** Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, emesso in “Attuazione dell’articolo 5 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo”.
- **D. Lgs. n. 39/2021:** Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, emesso in “Attuazione dell’articolo 8 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”.
- **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva, ossia Socio Unico anche in qualità di Amministratore Unico, oltreché dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, componenti dello Staff tecnico, atleti tesserati, utenti iscritti non tesserati, genitori e accompagnatori di atleti minori d’età.
- **Discipline sportive praticate:** nuoto, combattimento, danza, fitness, funzionale, olistica, salsa, spinning.
- **Ente di affiliazione:** Federazione Sportiva Nazionale, Disciplina Sportiva Associata, Ente di Promozione Sportiva.
- **Enti di Promozione Sportiva:** Enti di Promozione cui è affiliata Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
- **Federazione Italiana Nuoto o FIN:** Federazione Italiana Nuoto.
- **Gestore delle segnalazioni:** figura dedicata per ricevere le segnalazioni e per svolgere attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute (istruttoria). Il Gestore delle segnalazioni, formalmente individuato, è costituito dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, identificato nella persona dell’Avv. Emanuele Nagni.
- **Linee Guida federali o “Safeguarding Policy”:** Linee Guida a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, che forniscono alle associazioni e alle società sportive indicazioni di tipo metodologico su come costruire il Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e il Codice di condotta in conformità alla normativa vigente.
- **Modello:** il Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva ex art. 16, co. 2° D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, adottato dalla Società.
- **Osservatorio:** Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.
- **Principi Fondamentali:** Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione approvati nel mese di agosto 2023 dall’Osservatorio Permanente per le politiche di *Safeguarding* presso il CONI.
- **Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati o “Safeguarding Rules”:** regolamento che impone a tutte le Affiliate di dotarsi di un Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e di un Codice di condotta.
- **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:** soggetto autonomo, indipendente dalla compagine sociale e competente, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.
- **Segnalante:** persona che segnala al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, divulga ovvero denuncia all’Autorità Giudiziaria ordinaria o agli Organi di Giustizia Sportiva violazioni rilevanti in materia di *safeguarding*, di cui è venuta a conoscenza nel contesto sportivo. La disciplina intende ricomprendere nella nozione di *whistleblower* chiunque appartenga al personale tecnico e amministrativo della Società anche su base volontaria o a titolo di collaborazione, agli atleti tesserati e agli iscritti non tesserati, ai genitori e agli accompagnatori degli atleti minori d’età, ai Soci e alle persone

con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, che segnala comportamenti lesivi, condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto sportivo o nello svolgimento delle attività sportive presso la sede della Società o nel corso di competizioni sportive, *meeting*, manifestazioni fuori sede.

- **Segnalazione di comportamenti lesivi:** istituito anche noto come *whistleblowing* per la tutela dei Destinatari che segnalano i comportamenti lesivi previsti dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., di illeciti o di altre irregolarità da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza e che prevede, per il segnalante (c.d. *whistleblower*), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge, anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata. La segnalazione ha ad oggetto comportamenti lesivi, di cui il segnalante è venuto a conoscenza.

Si può segnalare:

- a) durante il periodo di prova dell'atleta e/o dell'iscritto;
 - b) quando l'attività sportiva è in corso;
 - c) quando l'attività sportiva non è ancora iniziata, se le informazioni sulle violazioni precedentemente rispetto all'iscrizione e/o al tesseramento;
 - d) successivamente al termine dell'iscrizione e/o del tesseramento se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima della conclusione dell'attività sportiva svolta all'interno della Società.
- **Società sportiva dilettantistica o SSD:** società di capitali con finalità sportive, che non persegue scopo di lucro, costituito come organizzazione stabile e continuativa rivolta alla promozione e alla gestione di una o più attività sportive in forma dilettantistica.
 - **Staff tecnico:** gruppo di lavoro della sezione sportiva e agonistica organizzato con una ripartizione di ruoli ben definita e composto da allenatori, istruttori di nuoto, insegnanti di fitness e assistenti bagnanti.
 - **Utenti iscritti alla Società non tesserati:** soggetti minori d'età e adulti che svolgono attività sportiva presso la Società ma non sono tesserati alla Federazione Italiana Nuoto (FIN) o al Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn) cui è affiliata la Società.

PREMESSA

Struttura del Modello

Il presente documento si compone di una Parte Generale e una Parte Speciale.

La **Parte Generale** descrive i contenuti della disciplina in materia di *safeguarding*, richiamando le fattispecie di comportamento lesivo che possono verificarsi all'interno della realtà sportiva, i soggetti coinvolti e destinatari del presente Modello, la struttura organizzativa della Società, i poteri e le funzioni del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e le attività svolte per la costruzione e diffusione del Modello volta a disciplinarne la funzione.

La **Parte Speciale** è volta all'identificazione delle Attività Sensibili nonché dei principi, dei protocolli e delle regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputati alla prevenzione dei rischi di commissione di quei comportamenti lesivi indicati dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (*Safeguarding Rules*) che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività sportive della Società.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

1. il **Sistema Organizzativo**: la struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. In caso di significativi mutamenti della struttura organizzativa della Società o di ulteriori indicazioni da parte del CONI e/o della Federazione e dell'Ente di Promozione Sportiva di appartenenza, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico;
2. il **Sistema di Procure e Deleghe**: l'Amministratore Unico della Società è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Il livello di autonomia e il potere di gestione assegnati all'interno della Società risultano individuati e fissati. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura sportiva, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società;
3. la **Compliance**: nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società disciplina i comportamenti corretti da tenere all'interno della struttura sportiva e nel corso dello svolgimento delle attività sportive, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice di condotta e di quanto indicato dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (*Safeguarding Rules*) e dalle Linee Guida federali (*Safeguarding Policy*). La disciplina attuata all'interno della Società stabilisce i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività sportive anche stabilendo specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, il funzionamento e l'efficienza della Società e nell'espletamento della propria attività. Nello svolgimento delle proprie attività, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:
 - favorire il coinvolgimento degli atleti, dello Staff tecnico e di genitori e accompagnatori degli atleti minori d'età;
 - adottare le misure volte a garantire che ogni attività sportiva sia svolta in modo sano e corretto, nel rispetto del principio del *fair play* e dell'etica sportiva, in modo da prevenire la verifica nella realtà sportiva di comportamenti di abuso, molestia, violenza e discriminazione, a titolo

esemplificativo e non esaustivo;

- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle attività;
4. il **Sistema di Controllo di Gestione dell'attività sportiva**: la Società si avvale di meccanismi e metodologie di controllo di gestione dell'attività sportiva che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare e, quindi, a ridurre i rischi di abusi, violenze e discriminazioni dei tesserati e degli altri Destinatari del Modello;
 5. il **Codice di condotta**: si veda il seguente paragrafo 2.4;
 6. il **Sistema sanzionatorio**: si veda il seguente paragrafo 6;
 7. nonché tutte le **disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative** che di questo documento costituiscono attuazione, ivi compresa la gestione delle segnalazioni.

Affinché i Destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare nei paragrafi successivi la disciplina in materia di *safeguarding*.

PARTE GENERALE

1. LA DISCIPLINA DEL SAFEGUARDING

1.1 Il regime giuridico degli obblighi di safeguarding e la normativa vigente in materia di tutela contro abusi, violenze e discriminazioni nelle associazioni e nelle società sportive.

La Direttiva dell'Unione Europea 2012/29 stabilisce le norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato legati alla **violenza di genere e nei confronti di minori**.

La normativa nazionale si è sviluppata negli ultimi anni con l'approvazione dei seguenti provvedimenti:

- Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente “Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo *internet*”;
- Legge 23 aprile 2009, n. 38 di conversione in legge del Decreto Legge 23 febbraio n. 2009 n. 11, recante “misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”;
- Legge 1° ottobre 2012, n. 172, relativa alla “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, sottoscritta a Lanzarote il 25 ottobre 2007”;
- Legge 15 ottobre 2013, n. 119, sul c.d. femminicidio, “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere”;
- Legge 19 luglio 2019, n. 69, contenente modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere, denominata “Codice Rosso”.

Ciò premesso, la Legge Delega sul riordino del CONI e sul professionismo sportivo dell'8 agosto 2019, n. 86 ha rivolto la propria attenzione anche al tema della **tutela dei minori contro possibili abusi e molestie**.

In particolare, la disposizione di cui all'art. 8, lett. e), della citata Legge Delega prevede obblighi e adempimenti in capo alle Associazioni e alle Società sportive atti a tutelare i minori e a rilevare e prevenire eventuali molestie, violenze di genere e condizioni di discriminazione previste dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come stabilito dalla **Carta olimpica**.

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, attuativo dell'art. 8 della Legge Delega n. 86/2019 e recante “Semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi” si è posto (artt. 16, commi 1° e 2°), tra gli altri, l'obiettivo di promuovere la redazione, da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione Sportiva e delle Associazioni Benemerite, di linee guida, da valere a cascata per tutti i sodalizi ad esse affiliate, per la predisposizione di **Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva** e dei **Codici di condotta** a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, della violenza di genere in relazione ai fattori di rischio di discriminazioni, molestie e violenze in danno di donne e di minori, istituzionalizzando, di fatto, l'adozione di un “Codice *Safeguarding*”.

Il Comitato Olimpico Nazionale Italiano con deliberazione del 25 luglio 2023, n. 255, in attuazione delle disposizioni contenute agli artt. 33 D. Lgs. n. 36/2021 e 16 D. Lgs. n. 39/2021, ha provveduto ad approvare la costituzione di un **Osservatorio Permanente per le politiche di Safeguarding** nonché il modello di Regolamento da adottarsi da parte delle Federazioni Sportive e degli altri Organismi affiliati riconosciuti dallo stesso CONI.

Tale Osservatorio, in data 23 agosto 2023, ha approvato i “**Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione**”, contenenti le Linee guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Secondo la suindicata deliberazione del 25 luglio 2023, n. 255, l’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*, svolge inoltre le seguenti funzioni:

- a) emana, curandone altresì l’osservanza, i principi per le Linee Guida, nonché i relativi aggiornamenti, da trasmettere alle Federazioni Sportive Nazionali, alle Discipline Sportive Associate, agli Enti di Promozione Sportiva e alle Associazioni benemerite;
- b) formula raccomandazioni in favore della Giunta Nazionale del CONI sui pareri resi ai sensi dell’art. 16, comma 1° D. Lgs. n. 39/2021;
- c) formula raccomandazioni sulle iniziative e sulle politiche di *safeguarding* al fine di prevenire qualsivoglia fenomeno di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, anche ai sensi degli artt. 33 del D. Lgs. n. 36/2021 e 16 D. Lgs. n. 39/2021;
- d) favorisce il coordinamento per la corretta attuazione degli artt. 33 D. Lgs. n. 36/2021 e 16 D. Lgs. n. 39/2021 da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione Sportiva e delle Associazioni Benemerite;
- e) predispone e trasmette alla Giunta Nazionale del CONI una Relazione annuale sulle politiche di *safeguarding*;
- f) conduce studi e ricerche in materia, anche in collaborazione con istituzioni accademiche;
- g) svolge ogni altra funzione attribuitagli dalla Giunta Nazionale del CONI.

Alla luce di tali disposizioni, il **Consiglio Federale della Federazione Italiana Nuoto** (FIN) ha quindi provveduto ad approvare, con deliberazione del 10 ottobre 2023, n. 125, il “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati” (*Safeguarding rules*), nonché le relative “Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condotta di discriminazione” (*Safeguarding policy*).

Anche il **Centri Sportivi Aziendali e Industriali** (CSAI) ha approvato il proprio “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati” (Regolamento *Safeguarding*), nonché le relative “Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condotta di discriminazione”.

1.2 La Riforma dello sport e i Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva

L’**art. 16 D. Lgs. n. 39/2021** intende promuovere un livello più stringente di sensibilità e impegno in ordine alla valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori, nonché della lotta e della prevenzione di ogni tipologia di violenza di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale e, nella prospettiva generale, di ogni forma di discriminazione.

La prima fase ha visto l’intervento di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite (successivamente, tutti, anche solo denominati come “**Enti di**

affiliazione”), chiamati ad emettere Linee guida *ad hoc* in materia di contrasto alla discriminazione e agli abusi contro minori e adulti.

Nella seconda fase, sono obbligate a rispettare gli adempimenti normativi tutte le Società sportive e le Associazioni sportive, sia professionistiche sia dilettantistiche (successivamente, tutti, anche solo denominati come “Enti affiliati”), in relazione alle quali è stato introdotto l’obbligo di dotarsi di **Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva** e di **Codici di condotta** a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

In particolare, ciascun affiliato deve adottare un proprio Modello organizzativo e un proprio Codice di condotta, in considerazione delle indicazioni fornite dalle linee guida emanate dal proprio Ente di affiliazione di riferimento, e in ogni caso entro dodici mesi dall’emanazione di queste ultime.

L’**art. 16, comma 4° D. Lgs. 39/2021** chiarisce altresì che laddove l’Ente affiliato già disponga di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Modello 231”) dovrà integrarne il contenuto con riguardo ai fini di tutela dei minori e di prevenzione delle discriminazioni nel contesto sportivo e, dunque, sarà necessario prevedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro;
- la tutela della posizione dei minori;
- il contrasto di ogni forma di violenza di genere e discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.3 I Principi Fondamentali del CONI

In attuazione delle proprie funzioni, l’Osservatorio Permanente per le Politiche di *Safeguarding* ha emesso i **Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione** (nel prosieguo, anche solo “Principi Fondamentali”), ai quali devono conformarsi sia gli Enti di affiliazione nell’ambito della redazione delle Linee guida, sia gli Enti affiliati in fase di predisposizione e attuazione dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva.

I Principi Fondamentali, oltre a illustrare una definizione delle differenti condotte che costituiscono “comportamenti lesivi”, declinano gli obiettivi delle Linee guida emesse da parte degli Enti di affiliazione, oltre ai contenuti minimi dei suindicati Modelli organizzativi e Codici di condotta.

1.3.1 Diritti e doveri

Secondo quanto prescritto dai Principi Fondamentali, il diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Il **diritto alla salute e al benessere psico-fisico** dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite adottano misure per assicurare l'effettività dei suindicati diritti e le relative tutele, con particolare riguardo alla **tutela dei minori**, uniformando la propria organizzazione, ivi comprese le articolazioni territoriali nonché gli organi e le strutture federali, ai presenti Principi Fondamentali, per quanto compatibili.

Le Associazioni e le Società sportive affiliate agli Enti di affiliazione prevengono e contrastano ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, minori e adulti. A tal fine, informano i tesserati dei rispettivi diritti, favoriscono la **diffusione delle politiche di safeguarding** degli Enti di affiliazione e adottano misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la **formazione di lavoratori, collaboratori e volontari** che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

Le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite nonché i rispettivi Affiliate, tesserati e soci si conformano alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 36/2021, al D. Lgs. n. 39/2021, nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del Comitato Olimpico Nazionale Italiano in materia e adottano ogni necessaria misura per favorire il **pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta**, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

1.3.2 Le Linee guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione

Le Linee Guida sono elaborate con **validità quadriennale** e comunque aggiornate ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei presenti Principi Fondamentali, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

Tali Linee Guida perseguono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti obiettivi:

- la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei presenti Principi Fondamentali;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte degli Enti affiliati di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* dell'Ente di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officer*), che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione degli Enti affiliati e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* dei rispettivi Enti affiliati.

Le Linee Guida prevedono **misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione**, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante

omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul *web* e attraverso messaggi, *e-mail*, *social network*, *blog*, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

1.4 Il Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer)

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati emesso dalla **Federazione Italiana Nuoto**, viene istituito il **Safeguarding Officer** al fine specifico di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 1, comma 1° del succitato Regolamento.

Il *Safeguarding Officer* è il **Responsabile delle Politiche di Safeguarding** ed è competente altresì per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione.

Il *Safeguarding Officer* è nominato dal Consiglio Federale ed è scelto tra:

- a) i professori universitari, anche a riposo, in materie giuridiche o medico-sanitarie;
- b) i magistrati, anche a riposo, delle giurisdizioni ordinaria, amministrativa, contabile o militare;
- c) gli avvocati dello Stato, anche a riposo;
- d) gli avvocati abilitati all'esercizio della professione regolarmente iscritti all'Albo, con esperienza maturata nel settore legale non inferiore a dieci anni;
- e) coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente, o Segretario Generale di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite per almeno otto anni.

Segnatamente, le funzioni svolte dal *Safeguarding Officer* si traducono nelle seguenti attività:

- vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei Codici di condotta, nonché sulla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
- adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione secondo le finalità della normativa in materia di *safeguarding*;
- segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di *safeguarding* della Federazione Italiana Nuoto all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- fornire ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- svolgere ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

L'incarico di *Safeguarding Officer* è incompatibile con incarichi presso la Federazione di dirigente o tecnico nonché con gli incarichi nell'ambito degli organi di Giustizia della Federazione.

1.5 Il *Safeguarding Officer* del Centri Sportivi Aziendali e Industriali

Il ***Safeguarding Officer*** è l'Organo istituito dal **Centri Sportivi Aziendali e Industriali** per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Si tratta di un Organo autonomo dell'Ente di Promozione Sportiva che non svolge funzioni di Giustizia sanzionando i responsabili, ma pone in essere azioni di prevenzione e di formazione, operando a supporto della persona vittima di abuso in attesa dell'intervento dell'Autorità Giudiziaria, ove necessario.

In particolare, il *Safeguarding Officer* svolge la funzione di vigilare sull'adozione da parte delle Associazioni e Società Sportive affiliate dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei Codici di condotta di cui all'art. 16, comma 2° D. Lgs. n. 39/2021, sul relativo aggiornamento e sull'osservanza, adottando, altresì, le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché segnalando agli organi di competenza eventuali condotte rilevanti che saranno segnalate.

1.6 I comportamenti lesivi

Il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (*Safeguarding rules*) emesso dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*) emesso dal Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), nonché le rispettive Linee Guida prevedono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

- **Abuso psicologico**

overosia 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.

- **Abuso fisico**

overosia qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di *alcohol*, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*.

- **Molestia sessuale**

overosia qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche

consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.

- **Abuso sessuale**

overosia qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriato e indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.

- **Negligenza**

overosia 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 documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.

- **Incuria**

overosia la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

- **Abuso di matrice religiosa**

overosia 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**

overosia qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

- **Comportamenti discriminatori**

overosia qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.7 L'idoneità del Modello

Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve prevedere, quale contenuto minimo sufficiente per essere considerato idoneo secondo la normativa vigente e le suindicate disposizioni:

- le **modalità di prevenzione e gestione del rischio** in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni,
- i **protocolli di contenimento del rischio** stesso e la **gestione delle segnalazioni**,
- gli **obblighi informativi** in materia, prevedendo:
 - a) in relazione alla dimensione dell'Ente affiliato e delle discipline sportive praticate, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i suindicati Principi Fondamentali e le Linee Guida emanate dall'Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
 - b) in relazione alla dimensione dell'Ente affiliato e delle discipline sportive praticate, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
 - c) la definizione delle responsabilità in ambito endosocietario in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
 - d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endosocietario, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
 - e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
 - f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
 - g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai Responsabili delle Politiche di *Safeguarding* degli Enti di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officers*), nonché Uffici dei Procuratori federali ove competenti;
 - h) misure idonee a garantire il coordinamento con il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* dell'Ente di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officer*), nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
 - i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dall'Ente affiliato, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva stabilisce altresì funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni previsto dalla delibera della **Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255** e ne garantisce la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva assicura l'accesso del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché dei Responsabili delle Politiche di *Safeguarding* degli Enti di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officers*) alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza

preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

1.8 L'efficacia del Modello nella prevenzione e gestione dei rischi di comportamento lesivo

Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva impone **adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio**, nonché più in generale adeguati **strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi** come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la previsione dei seguenti presidi di prevenzione:

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) l'adozione di 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 e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dall'Ente affiliato;
- d) la predisposizione di adeguati protocolli 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;
- e) l'adozione di 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;
- f) l'adozione di adeguati protocolli 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, le misure di contrasto, informandone il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* dell'Ente di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officer*);
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di *safeguarding*;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;
- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
 - ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
 - viaggi, trasferte e pernotti;
 - trattamenti e prestazioni sanitarie (ad esempio, fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
 - manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

1.9 Le misure di contrasto

Il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva stabilisce adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

- adeguati provvedimenti di *quick-response*, in ambito endosocietario, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi e di ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli contenuti nel Modello, che rispettino il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione;
- la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di *early warning*, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - presentato una denuncia o una segnalazione;
 - manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*;
- l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

2. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI POLISPORTIVA H2O S.S.D. A R.L.

2.1 La Società

La Società, operante nel settore dell'organizzazione e della gestione di attività sportive dilettantistiche e ricreative intese come mezzo di formazione psico-fisica e morale dell'uomo, ivi compresi l'esercizio, la promozione e l'insegnamento delle attività sportive in genere, di qualsiasi natura, svolge attività didattica, attraverso ogni intervento e iniziativa utile al raggiungimento di tale scopo e ogni attività di carattere ricreativo, culturale e sociale, finalizzata al miglioramento fisico e psichico dell'individuo.

Con riferimento alle discipline sportive insegnate e/o svolte, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. è affiliata alla **Federazione Italiana Nuoto (FIN)** e al **Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn)**.

La Società può svolgere attività diverse da quelle suindicate a condizione che abbiano carattere secondario e strumentale rispetto alle attività istituzionali e che rispettino criteri e i limiti fissati dalla legge. Le attività diverse vengono deliberate dall'Amministratore Unico nel rispetto delle previsioni statutarie.

La sede legale di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. è a Roma, in Via del Pigneto, n. 108.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, cui spettano i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

2.2 La costruzione del Modello

In osservanza delle disposizioni dell'art. 16, co. 2° D. Lgs. n. 39/2021 e delle Linee guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, per garantire il rispetto della disciplina in materia di *safeguarding* nello svolgimento delle proprie attività sportive, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha approvato il proprio Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva con delibera dell'Amministratore Unico del 30 dicembre 2024.

Ai fini della predisposizione del Modello della Società sono state considerate le Linee Guida emesse dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dal Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), nella versione approvata e pubblicata nel 2023.

Il Modello, pertanto, è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nelle predette Linee Guida, nonché della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione. Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto sociale e successivamente ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei comportamenti lesivi indicati dalla normativa vigente. In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto sociale, gli Enti di affiliazione, la struttura organizzativa, il numero degli iscritti minori d'età e adulti e il numero dei soggetti che vi prestano la propria attività lavorativa, le discipline sportive praticate (nuoto, combattimento, danza, fitness, funzionale, olistica, salsa, spinning), il regolamento interno e la normativa in materia di *privacy*, oltre alla realtà operativa per lo svolgimento delle attività.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle **Attività Sensibili**: attraverso la ricognizione delle attività sportive svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili, l'analisi della struttura organizzativa e dei regolamenti

adottati, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i comportamenti lesivi indicati nella normativa in materia di *safeguarding*;

- all'identificazione dei **controlli** già esistenti: attraverso interviste con i responsabili, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- all'identificazione di **principi e regole di prevenzione**: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei comportamenti lesivi rilevanti per Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolare lo svolgimento delle attività, quali lo Statuto, il Regolamento nonché la procedura in materia di *privacy*.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello. Inoltre, per quanto concerne la possibile commissione dei comportamenti lesivi prefigurati nella disciplina in materia di *safeguarding*, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha proceduto all'analisi del proprio contesto sportivo e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi ad esso connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza ai Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione approvati nel mese di agosto 2023 dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

2.3 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata a un malinteso interesse sociale e anche se Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei comportamenti lesivi rilevanti ai sensi della normativa in materia di *safeguarding*, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione sportiva;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un comportamento lesivo rilevante ai sensi della normativa in materia di *safeguarding*, la relativa infrazione può determinare l'insorgenza di ulteriori responsabilità sanzionabili dinanzi all'Autorità Giudiziaria ordinaria e agli Organi di Giustizia Sportiva;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di comportamenti lesivi rilevanti ai fini della disciplina in materia di *safeguarding* e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di tali comportamenti.

2.4 Codice di condotta

Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha approvato il proprio Codice di condotta con delibera dell'Amministratore Unico del 30 dicembre 2024.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice di condotta pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nella normativa in materia di *safeguarding*, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice di condotta rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “etica sportiva” che Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni dell’art. 16, co. 2° D. Lgs. n. 39/2021, del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (*Safeguarding rules*) emesso dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*) emesso dal Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), nonché delle rispettive Linee Guida, finalizzate a prevenire la commissione dei comportamenti lesivi a danno dei tesserati.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice di condotta formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una **cultura dell’etica sportiva e del contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni**.

Il Codice di condotta stabilisce obblighi, divieti, *standard* di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro, accogliente e inclusivo che garantisca la dignità, l’uguaglianza, l’equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte dell’Amministratore Unico e dei tecnici al benessere dell’atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all’attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Inoltre, il Codice di condotta prevede disposizioni rivolte in particolare:

- alla rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell’atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- alla rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell’atleta alle attività, 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.

Nella realizzazione di tali finalità e, segnatamente, della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, il Codice di condotta stabilisce altresì:

- le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endosocietarie applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia Sportiva dell'Ente di affiliazione;
- apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;
- le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico della Società nelle procedure di cui al punto precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
- adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interessi;
- disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice di condotta.

Per garantire un ambiente sportivo sano che prevenga i rischi di abusi, violenze e discriminazioni, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha istituito canali appositamente dedicati alla gestione delle segnalazioni provenienti da chiunque appartenga al personale tecnico e amministrativo della Società anche su base volontaria o a titolo di collaborazione, agli atleti tesserati e agli iscritti non tesserati, ai genitori e agli accompagnatori degli atleti minori d'età, ai dirigenti, ai Soci e all'Amministratore Unico, che segnala comportamenti lesivi, condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto sportivo o nello svolgimento delle attività sportive presso la sede della Società o nel corso di competizioni sportive, *meeting*, manifestazioni fuori sede, circa le avvenute violazioni del Codice di condotta, con modalità che garantiscano l'anonimato, la riservatezza e la sicurezza del segnalante (c.d. *whistleblowing*). In particolare, in osservanza della disciplina di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha istituito un'apposita gestione delle segnalazioni di comportamenti lesivi all'interno del presente Modello, pubblicata e liberamente consultabile sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., il quale stabilisce le modalità di invio, di ricezione e di gestione delle predette segnalazioni.

2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico, anche su suggerimento del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei comportamenti lesivi;
- siano intervenute modificazioni sostanziali alla struttura organizzativa o alle attività sportive svolte e/o insegnate;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nelle disposizioni emesse dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dai Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAI) nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Unico della Società, sentito il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, può provvedervi autonomamente.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'Amministratore Unico eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. L'Amministratore Unico, in tal caso, deve adottare le delibere di sua competenza.

Le modifiche organizzative necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera dei responsabili della Società. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

2.6 I comportamenti lesivi rilevanti per Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano rilevanti i seguenti comportamenti lesivi:

- abuso psicologico;
- abuso fisico;
- molestia sessuale;
- abuso sessuale;
- negligenza;
- incuria;
- abuso di matrice religiosa;
- bullismo e cyberbullismo;
- comportamenti discriminatori.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori comportamenti lesivi a danno dei tesserati, attuali e futuri.

2.7 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

- gli organi sociali (Assemblea dei Soci e Amministratore Unico);
- Club Manager, Direttori Tecnici e Responsabili Desk e Commerciale;
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- chiunque appartenga al personale tecnico e amministrativo della Società anche su base volontaria o a titolo di collaborazione;
- gli atleti tesserati e gli utenti iscritti non tesserati;
- i genitori e gli accompagnatori degli atleti minori d'età.

La Società può valutare di volta in volta l'opportunità di ricomprendere nei Destinatari del presente Modello anche dei soggetti ulteriori coinvolti nell'esercizio delle attività sportive di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., oltre che al rispetto delle prescrizioni dettate dalla normativa in materia di *safeguarding* e dai principi etici e comportamentali adottati da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. attraverso il Codice di condotta, anche al rispetto del proprio Modello

mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni previste dalla normativa vigente).

3. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

3.1 Funzione

La normativa in tema di *safeguarding* indica, tra le condizioni necessarie per ottemperare agli obblighi in materia, la nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni cui affidare il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei comportamenti lesivi;
- sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione sportiva o del quadro normativo di riferimento.

3.2 Le caratteristiche del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere “dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”, volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo al predetto Responsabile è rispettata se:

- è garantita al Responsabile l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente all'Amministratore Unico;
- il soggetto nominato non sia direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Responsabile;
- sia dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dalla normativa in materia di *safeguarding*, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria in relazione al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nonché alle pronunce della magistratura in materia di Organismo di Vigilanza, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **competenza**, è necessario che il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni societarie di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

3.3 Nomina

Precedentemente rispetto all'adozione del presente Modello, la Società ha proceduto, con delibera dell'Amministratore Unico, alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. n. 36/2021.

Considerata la struttura organizzativa della Società, quest'ultima ha optato per la nomina dell'Avv. Emanuele Nagni quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

Pertanto, nel rispetto dei principi espressi dalla normativa in materia di *safeguarding*, l'incarico di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è assunto da un componente esterno alla Società.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. possiede i seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*: il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni non è investito di compiti operativi e la sua autonomia di iniziativa e controllo è protetta da interferenze e/o condizionamenti da parte di componenti della Società mediante il riporto diretto all'Amministratore Unico di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.;
- *competenza*: il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni possiede competenze professionali adeguate allo svolgimento dei compiti che gli sono propri. Inoltre, al fine di integrare le proprie competenze, il Responsabile può avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di abusi, violenze e discriminazioni, nonché in materie specialistiche attinenti ai comportamenti lesivi astrattamente applicabili alla Società;
- *continuità di azione*: per garantire l'efficace attuazione del Modello, il suo costante monitoraggio e aggiornamento anche in funzione al mutare delle condizioni della Società, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di risorse e di un *budget* adeguato che gli consenta di svolgere i propri compiti;
- *onorabilità*: assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interessi e rapporti di parentela con i vertici della Società, il Responsabile risponde a requisiti soggettivi che contribuiscono a garantire l'autonomia e l'indipendenza richieste, quali onorabilità e assenza di conflitti di interessi, nei medesimi termini previsti dal Codice civile con riferimento ad amministratori e sindaci.

3.4 Requisiti di nomina

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere dotato di onorabilità, indipendenza, autonomia e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dall'art. 33 D. Lgs. n. 36/2021 e dalle disposizioni emesse dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dai Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn).

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dall'incarico di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:

- la condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna per aver commesso uno dei reati derivanti dai comportamenti lesivi previsti nel presente Modello;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni non appartiene al personale della Società, né alla compagine sociale e deve essere quindi indipendente, ovvero:

- non deve essere legato alla Società da un rapporto di natura patrimoniale che ne possa ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non deve intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

3.5 Revoca, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvenire solo attraverso delibera dell'Amministratore Unico e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui ai precedenti paragrafi;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico.

In presenza di giusta causa, l'Amministratore Unico revoca la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso scritto di almeno tre mesi, da inviarsi a mezzo di raccomandata A/R o via p.e.c. con comunicazione scritta all'Amministratore Unico.

È fatto obbligo al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di comunicare tempestivamente all'Amministratore Unico il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di essere sostituito.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del soggetto divenuto inidoneo.

3.6 Compiti e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento.

Le attività poste in essere dal Responsabile non possono essere sindacate da alcun altro soggetto responsabile o tecnico sportivo, fermo restando che l'Amministratore Unico dovrà svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza

dell'intervento del Responsabile posto che all'Amministratore Unico compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

I compiti che, nello specifico, spettano al Responsabile sono quelli di:

- verifica e vigilanza sul Modello, ossia:
 - ✓ verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e l'eventuale realizzazione di tali comportamenti;
 - ✓ verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - ✓ a tali fini, monitorare l'attività sportiva con riferimento al rispetto della normativa in tema di *safeguarding*, anche effettuando verifiche periodiche e successivi *follow up*;
- aggiornamento del Modello, ossia:
 - ✓ curare l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Amministratore Unico o ai responsabili e tecnici eventualmente competenti, se del caso, le modifiche necessarie per il suo aggiornamento, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o del CONI e/o degli Enti di affiliazione di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività sportiva, specialmente in relazione alle segnalazioni e/o alle riscontrate significative violazioni del Modello;
- collaborazione con la Società nell'informazione e nella formazione sul Modello, ossia:
 - ✓ monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
 - ✓ monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
 - ✓ riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dai responsabili o tecnici ovvero dall'Amministratore Unico, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- gestione dei flussi informativi da e verso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ossia:
 - ✓ esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
 - ✓ informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - ✓ segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili verificando che venga applicata una sanzione adeguata rispetto al caso concreto;
 - ✓ in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità e gli Organi di Giustizia Sportiva, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o soggetti esercenti funzioni di controllo esistenti nella Società.

In particolare, tra l'altro:

- si coordina con l'Amministratore Unico per gli aspetti relativi alla formazione dei Destinatari;
- si coordina con i responsabili della direzione sportiva relativa all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, per l'inserimento delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai Terzi Destinatari;

- si coordina con i soggetti interessati dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e in particolare per quanto concerne la prevenzione dei rischi di comportamenti lesivi, il Responsabile si avvale di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

Per lo svolgimento dei propri compiti, il Responsabile:

- può esercitare poteri ispettivi e di accesso ai documenti societari;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, che vengono stanziare annualmente a suo favore dall'Amministratore Unico e modificate/integrate anche dietro sua proposta;
- può avvalersi della consulenza di terzi, dotati delle competenze necessarie.

Il Responsabile, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali di atleti, tecnici e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, anche sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le Attività Sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili della Società ai responsabili e, laddove necessario, all'Amministratore Unico, nonché ai soggetti deputati all'ottemperanza di quanto previsto dalla normativa in materia di *safeguarding*;
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tecnici, collaboratori e volontari, atleti, genitori e accompagnatori di atleti minori d'età della Società e, in genere, a tutti i Destinatari del Modello;
- e) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree sportive interessate dalle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- f) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale tecnico, collaboratore o volontario, della Società;
- g) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- h) proporre all'organo o al soggetto titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni disciplinari;
- i) sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre all'Amministratore Unico modifiche o aggiornamenti;
- j) coordinare, in unione con l'area sportiva interessata, la definizione di programmi di formazione del personale tecnico, collaboratore o volontario;
- k) riferire periodicamente, e comunque almeno annualmente, all'Amministratore Unico;
- l) informare l'Amministratore Unico di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- m) monitorare periodicamente l'individuazione e l'aggiornamento, sentito l'Amministratore Unico, delle nuove tipologie di figure della Società alle quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità

di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei *reports* inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un archivio; di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con propria disposizione, i criteri, le modalità di accesso e i soggetti legittimati ad accedervi.

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di collaborare con il Responsabile affinché lo stesso possa efficacemente svolgere i propri compiti.

3.7 I Flussi informativi da e verso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico. Può tuttavia informare direttamente l'Amministratore Unico, ovvero un delegato da quest'ultimo, su fatti rilevanti del proprio ufficio o su eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È fatto obbligo al Responsabile di riferire almeno annualmente all'Amministratore Unico e illustrare, a titolo esemplificativo, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dal Responsabile;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle azioni operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuove attività sportive nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei comportamenti lesivi previsti dalla normativa in materia di *safeguarding*;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello.

Tutti i **tecnici, collaboratori o volontari, i dipendenti, i dirigenti, i Soci e l'Amministratore Unico** si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello a collaborare con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, segnalando i fatti che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. Il personale della Società riferisce preferibilmente all'Amministratore Unico, ma può altresì rivolgersi direttamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In ogni caso, gli **atleti, i genitori** e gli **accompagnatori degli atleti minori d'età** comunicano al Responsabile ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, riferiscono in caso di necessità al Responsabile lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

Tutti i **Destinatari** del presente Modello sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società e a segnalare direttamente al Responsabile le violazioni del Modello, del Codice di condotta o delle procedure stabilite per la relativa attuazione.

In ambito sportivo tutti i soggetti sopraindicati, per quanto di rispettiva competenza, devono portare a conoscenza del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, oltre a quanto previsto nella Parte Speciale del presente Modello, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo e qualunque ne sia la fonte, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione o alla violazione del Modello. Segnatamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere segnalati:

- la commissione di comportamenti lesivi o il compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi; comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- le eventuali carenze dei controlli attuati;
- le eventuali variazioni nella struttura organizzativa o nelle attività sportive svolte;
- i fatti di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di comportamenti lesivi.

Inoltre, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere tempestivamente trasmessi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria ordinaria e dagli Organi di Giustizia Sportiva, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i comportamenti lesivi rilevanti ai fini della normativa in materia di *safeguarding*;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Destinatari del presente Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per i comportamenti lesivi rilevanti ai fini del presente Modello;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle discipline sportive svolte nell'ambito della rispettiva attività di controllo e dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in materia di *safeguarding*;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli della struttura organizzativa, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni eventuale significativa anomalia riscontrata nell'attività di verifica svolta dai responsabili del controllo interno;
- eventuali modifiche che intervengono sulla struttura organizzativa di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. con riguardo ai presidi di prevenzione dei comportamenti lesivi rilevanti;
- gli atti interni dalle quali emergano responsabilità per i comportamenti lesivi rilevanti;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- le procedure sulla Gestione e Protezione dei Dati e ogni altro documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti lesivi nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dati.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può, in ogni caso, chiedere ai Destinatari della Società informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del presente Modello, acquisite nel corso della sua attività.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento il Responsabile, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

Il Responsabile deve essere immediatamente informato a cura dell'Amministratore Unico dei soggetti competenti: dei **procedimenti disciplinari** azionati per violazioni del Modello; dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le comunicazioni con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni avvengono tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente all'attenzione del predetto Responsabile o tramite *e-mail* all'indirizzo: **avv.emanuelenagni@gmail.com**

Le **segnalazioni di violazioni del Modello** devono essere effettuate, gestite e conservate, a garanzia della **riservatezza del segnalante**, nelle modalità stabilite dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", oltreché disciplinate nella sezione "Gestione delle segnalazioni" del presente Modello, adottato dalla Società e pubblicato sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. è il solo destinatario interno delle segnalazioni, con le connesse garanzie del segnalante, secondo le modalità disciplinate dalla normativa vigente e dalla suindicata Sezione del presente Modello.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni valuta le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta. Rimane fermo l'obbligo per il Responsabile di darne comunicazione, nei casi di particolare gravità ovvero di rischio concreto e attuale di realizzazione del comportamento lesivo, al Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* (c.d. *Safeguarding Officer*) della Federazione Italiana Nuoto (FIN) ovvero al Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* del Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAI), a seconda del tesseramento del soggetto segnalante e del soggetto segnalato.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché i soggetti dei quali il Responsabile, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti, nel rispetto delle prescrizioni del D. Lgs. n. 24/2023, all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi effettua la segnalazione. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

3.8 Whistleblowing – tutela dell’atleta, del genitore o accompagnatore dell’atleta minore d’età, dell’Amministratore Unico, del dirigente, del dipendente e/o collaboratore che segnala comportamenti lesivi

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di comportamenti lesivi fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i Destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle attività svolte, avvengono nell’alveo delle disposizioni normative previste in materia di *safeguarding*, con particolare riferimento a quanto stabilito dagli appositi Regolamenti *Safeguarding* e alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali di segnalazione interna individuati nel presente Modello che garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto divieto alla Società e agli esponenti di questa o a suoi rappresentanti, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal riguardo si chiarisce che è prevista l’applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata anche all’ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4. OBBLIGHI INFORMATIVI

Il presente Modello rispetta le misure adeguate a garantire la **diffusione** e **pubblicizzazione delle politiche di safeguarding** e la **trasmissione delle informazioni**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Infatti, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. osserva le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di immediata affissione presso la sede della Società e di pubblicazione sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società;
- l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del presente Modello sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., obbligandosi altresì a pubblicare i relativi aggiornamenti presso la sede della Società e sul sito *web*;
- l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del presente Modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società, nonché al Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* dell'Ente di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officer*);
- l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società;
- l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società e al Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* (c.d. *Safeguarding Officer*) dell'Ente di affiliazione;
- le adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- le adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- le adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- 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;
- le adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dai Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), nonché dalla Società.

5. OBBLIGHI ULTERIORI

Inoltre, il presente Modello prevede comunque adeguati strumenti:

- di tutela dei diritti contenuti nei Principi Fondamentali e di attuazione delle finalità di attuazione delle Linee Guida;
- per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della Società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Il presente Modello prevede infine ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 36/2021 e al D. Lgs. n. 39/2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dai Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAI), nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità delle discipline sportive praticate, alle caratteristiche della Società e dei propri tesserati.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Per la valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i comportamenti lesivi rilevanti ai fini della normativa in materia di *safeguarding*, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa e sanzioni le condotte che possono favorire la commissione di tali comportamenti.

Il Modello adottato dalla Società ha inoltre l'onere di prevedere nel sistema sanzionatorio anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondata.

Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, civile e disciplinare) che possano derivare dal medesimo comportamento lesivo.

Ogni violazione del Modello o dei protocolli di controllo previsti in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dall'Amministratore Unico, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Valutata la violazione, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e dei protocolli di prevenzione previsti dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni stabilite dal presente Modello;
- la violazione da parte dei soggetti apicali degli obblighi di vigilanza su soggetti sottoposti alla loro vigilanza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza o di gestione delle segnalazioni del Responsabile;

- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la segnalazione che si rivela infondata se effettuata con dolo o colpa grave (ad es. per “calunniare” e/o “diffamare” un compagno di squadra);
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

6.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Le sanzioni applicabili 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 applicabili 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.

Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e dei suoi protocolli di prevenzione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL. Nei confronti dei lavoratori **dipendenti** con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema sanzionatorio è applicato in conformità all'art. 7 L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i **collaboratori e i consulenti**, a progetto, *part-time*, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para-subordinazione. Contro i comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello, possono essere applicate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 60 giorni;
- e) risoluzione del contratto.

Nei confronti dei **collaboratori a titolo volontario** della Società, possono essere applicate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) allontanamento dalle strutture di allenamento e di competizione per un periodo non superiore a 60 giorni;
- d) rescissione del rapporto di volontariato.

Se la violazione riguarda l'**Amministratore Unico** e/o i **dirigenti**, il sistema sanzionatorio è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato. In tal caso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci.

Nei confronti dell'Amministratore Unico o del dirigente che abbia commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, si può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) revoca, totale o parziale, dell'incarico.

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di **atleti e soggetti esterni** (genitori e accompagnatori di atleti minori d'età), il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informa l'Amministratore Unico, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione e all'applicazione della sanzione disciplinare.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

7.1 Il quadro normativo relativo alla gestione delle segnalazioni (*whistleblowing*)

L'istituto giuridico del c.d. '*whistleblowing*' è stato introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale dall'art. 1, comma 51° L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che, inserendo l'art. 54-*bis* all'interno del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata dapprima integrata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella L. 11 agosto 2014, n. 114, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che modificando l'art. 54-*bis* ha introdotto anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

L'ANAC è successivamente intervenuta sulla materia con l'emissione della Determinazione n.6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowing*)" evidenziando, tra l'altro, la necessità di estendere l'istituto ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti pubblici economici che segnalano condotte illecite, nonché ai consulenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

Una successiva modifica dell'istituto è intervenuta con la promulgazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", composta da tre articoli che, rispettivamente, hanno disposto:

- un rafforzamento della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il primo);
- l'estensione della tutela al dipendente o al collaboratore che segnala illeciti con riferimento agli enti del settore privato (il secondo);
- l'istituzione di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. (il terzo).

La disciplina sul ***whistleblowing*** è stata oggetto di un riassetto complessivo attraverso il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio UE del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Oltre a rafforzare la tutela per i soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o anche divulgazioni pubbliche (istituto, quest'ultimo, introdotto *ex novo*), il D. Lgs. n. 24/2023 la estende anche a soggetti diversi da chi segnala ma che, in qualche modo, lo supportano.

Di seguito le principali novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023:

- l'estensione agli enti di diritto privato dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina;
- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che hanno diritto alla protezione per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'ampliamento dell'ambito oggettivo delle fattispecie che costituiscono violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione per le quali sorge il diritto alla protezione, nonché la distinzione di ciò che oggetto di protezione e di ciò che non lo è;
- la previsione e la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (agli enti);

- esterno, gestito dall'ANAC; di divulgazione pubblica mediante organi di stampa o *social media*;
- l'indicazione di diverse modalità di segnalazione che può avvenire, oltre che in forma scritta, anche in forma orale;
- la disciplina degli obblighi di riservatezza e di trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi e a terzi;
- la precisazione di ciò che si intende per ritorsione;
- la specificazione delle misure di tutela e protezione dei segnalanti e di coloro che comunicano di essere stati oggetto di misure ritorsive;
- la previsione di misure di sostegno ai segnalanti che possono essere messe a disposizione da enti del terzo settore con competenze adeguate e a titolo gratuito;
- la revisione del sistema sanzionatorio applicabile da ANAC e dagli enti di diritto privato.

Dopo l'emissione del D. Lgs. n. 24/2023, l'ANAC ha predisposto Linee Guida volte a fornire indicazioni principalmente per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne rivolte all'Autorità stessa. Nelle Linee Guida ANAC, tuttavia, gli indirizzi interpretativi e applicativi riguardano anche gli altri istituti e le tutele contenute nel D. Lgs. n. 24/2023 dei quali si è tenuto conto per adeguare il presente Modello al suindicato quadro normativo.

Il presente Modello si limita a richiamare le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche, rivolte a soggetti diversi dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (rispettivamente l'ANAC o i mezzi di informazione e i *social media*) e regolate direttamente dal D. Lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC, ma disciplina nel dettaglio gli atti che devono essere adottati verso la Società, in quanto condizioni per l'attivazione dei due istituti suindicati, nonché gli obblighi che permangono in capo alla Società stessa per l'attuazione delle misure di tutela protezione anche quando collegate ai canali esterni di segnalazione e divulgazione.

7.2 La gestione delle segnalazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

Il presente Modello disciplina le modalità e il relativo processo di gestione delle segnalazioni di comportamenti lesivi da chiunque appartenga al personale tecnico e amministrativo della Società anche su base volontaria o a titolo di collaborazione, agli atleti tesserati e agli iscritti non tesserati, ai genitori e agli accompagnatori degli atleti minori d'età, ai Soci, all'Amministratore Unico e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, che segnala comportamenti lesivi, condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto sportivo o nello svolgimento delle attività sportive presso la sede della Società o nel corso di competizioni sportive, *meeting*, manifestazioni fuori sede, circa le avvenute violazioni del Codice di condotta, con modalità che garantiscano **l'anonimato, la riservatezza e la sicurezza del segnalante** (c.d. *whistleblowing*), in conformità alla normativa in materia di tutela della protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali di cui al **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**.

Il presente documento si propone l'obiettivo di incentivare la collaborazione di chi si trovi nel contesto di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. al fine di far emergere possibili comportamenti lesivi, assicurando al contempo la tutela degli autori di segnalazioni di tali comportamenti, di illeciti o di diverse irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dello svolgimento dell'attività sportiva, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

7.3 Riferimenti normativi

Ai fini della gestione delle segnalazioni di comportamenti lesivi, sono considerati i seguenti riferimenti:

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.
- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.
- **Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021** (Linee Guida adottate dall’Autorità e modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021): “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”.
- **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023**: Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- **Direttiva (UE) 2019/1937** “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”.
- **Regolamento UE 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

7.4 Definizione dell’ambito applicativo: oggetto e requisiti della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti lesivi, prefigurati dalla normativa in materia di *safeguarding*, che possono trovare verifica nella gestione o organizzazione dell’attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono indizi sintomatici di violazioni del Modello e/o del Codice di condotta.

In linea generale, il D. Lgs. n. 24/2023 ha previsto che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Pubblica Amministrazione e che consistono negli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei nn. 3), 4), 5) e 6) dell’art. 2, comma 1° D. Lgs. n. 24/2023;
- le fattispecie riconducibili alle Attività Sensibili identificate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ove i comportamenti siano posti in essere nell’interesse e/o a vantaggio dell’Ente e tutti i comportamenti rilevanti ai fini della commissione di reati presupposto della responsabilità amministrativa;
- gli illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei nn. 3), 4) e 5) dell'art. 2, comma 1° D. Lgs. n. 24/2023.

Non esiste in tal senso una lista tassativa di condotte illecite, reati, o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Infatti, possono ricomprendersi nella disciplina anche le fattispecie di comportamento lesivo riconducibili alle Attività Sensibili identificate nel Modello, ove le condotte rilevanti previste dalla normativa in materia di *safeguarding* siano poste in essere all'interno della sede sportiva o nel diverso luogo ove viene svolta l'attività sportiva.

Tuttavia, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano di seguito alcune condotte:

- le violazioni del Modello;
- le violazioni del Codice di condotta e dei codici di comportamento;
- il reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- le irregolarità contabili;
- le false dichiarazioni;
- le false certificazioni;
- la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- la violazione di norme interne o esterne relative a procedure di assunzione del personale;
- le violazioni delle norme, anche interne, che disciplinano gli acquisti, tramite gara o altri affidamenti;
- le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società;
- l'abuso di potere;
- gli incarichi e le nomine illegittimi;
- i conflitti di interessi;
- la cattiva gestione delle eventuali risorse pubbliche e il possibile danno erariale.

I comportamenti lesivi segnalati devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto direttamente a **conoscenza in ragione dell'attività sportiva**, tali da ricomprendere quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito e/o le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle attività sportive svolte all'interno o per conto della Società, seppure in modo casuale.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che quest'ultimo, in base alle proprie conoscenze, abbia un fondato sospetto che si sia verificato un comportamento lesivo nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e l'Amministratore Unico svolgano attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. Analogamente la tutela del segnalante non si applica alle segnalazioni di informazioni che siano già interamente di dominio pubblico o alle notizie prive di fondamento e alle c.d. 'voci di corridoio'. Tale tutela non opera altresì nei confronti del segnalante che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di comportamenti lesivi in ambito sportivo.

La segnalazione oltre a indicare comportamenti lesivi, come definiti nel presente Modello, deve essere fatta per la tutela degli atleti tesserati e degli utenti iscritti non tesserati, oltrech  di tutti i Destinatari del Modello, oltre alla salvaguardia dell'interesse all'integrit  di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. Ci  significa che il fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione psico-fisica, un pregiudizio etico-morale, un ostacolo o un'alterazione del corretto e imparziale svolgimento di un'attivit  sportiva.

7.5 Definizione dell'ambito applicativo: oggetto e requisiti della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a) generalit  del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del proprio ruolo in relazione all'attivit  sportiva svolta all'interno o per conto della Societ ;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalit  o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal riguardo, i canali di segnalazione adottati da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. consentono di effettuare e inviare una segnalazione completa dei suddetti elementi e delle informazioni previste nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emesse dall'ANAC.

La tutela della riservatezza dell'identit  del segnalante e della segnalazione ex D. Lgs. 24/2023 include nel proprio ambito di applicazione le segnalazioni anonime, e cio  quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalit .

La protezione del soggetto anonimo opera nei medesimi termini e modalità della protezione accordata nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di segnalante (*whistleblower*).

Le segnalazioni anonime dovranno rappresentare fatti di particolare rilevanza o gravità e presentare informazioni adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati (ad esempio, con l'indicazione di nominativi o qualifiche particolari, con la menzione di uffici specifici, procedimenti, processi, attività o eventi particolari, etc.).

In ogni caso, si provvederà a registrare le segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali dedicati alla segnalazione.

7.6 Le forme di tutela del segnalante

A) Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione

La normativa impone al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. che riceve e tratta le segnalazioni, l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il relativo disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante.

La garanzia della riservatezza è maggiormente stringente nei casi in cui il segnalante renda nota la propria identità. Tale tutela si concretizza nei seguenti modi:

- Tutti i soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza nei modi previsti dalla normativa nelle fasi di ricezione e istruttoria.
- La riservatezza dell'identità è inoltre tutelata nelle ipotesi in cui le segnalazioni vengono inviate a soggetti terzi, interni o esterni (ad esempio, l'Autorità Giudiziaria ordinaria o gli Organi di Giustizia Sportiva) per le verifiche sui fatti segnalati; è prevista l'informazione al segnalante sull'eventualità di trasmissione della segnalazione alle suddette autorità per i profili di competenza.
- La segnalazione e la relativa documentazione è sottratta alla richiesta di accesso agli atti amministrativi ex L. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.
- Vigè il divieto di esercizio da parte del segnalato dei diritti previsti dal G.D.P.R. 679/2016 (artt. 15-22) poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
- La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni (il Gestore della segnalazione formalmente individuato è il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni) e di coloro che sono esperti della trattazione informatica dei dati (ad esempio, gli amministratori di sistema) è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale ovvero una responsabilità di natura civile, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi

di controllo). Pertanto, nell'ambito di procedimenti penali l'identità del segnalante è coperta dal segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.); nei procedimenti davanti alla Corte dei conti l'obbligo è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria e, successivamente, l'identità può essere rivelata al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti in tutto o in parte fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Tutela da misure discriminatorie o ritorsive

Nei confronti del segnalante, che effettua una segnalazione ai sensi del presente Modello non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono sia atti e provvedimenti sufficientemente tipizzati quali sanzione disciplinare, demansionamento, licenziamento, risoluzione del contratto di collaborazione o dell'accordo tecnico-agonistico, trasferimento, sia azioni e comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi quali, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di svolgimento dell'attività sportiva, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di esecuzione dell'attività sportiva o dell'attività lavorativa intollerabili.

Il Destinatario del presente Modello che ritiene di aver subito una discriminazione o una misura ritorsiva per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve comunicarlo all'ANAC, cui è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e di applicare, in assenza di prova da parte di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria. Gli atti ritorsivi o discriminatori adottati da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. nei confronti del segnalante sono nulli.

È stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art. 17 D. Lgs. n. 24/2023). L'onere di provare che la misura intrapresa è motivata da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

C) Estensione della tutela

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore che, in qualità di persona fisica, assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto sportivo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha presentato una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di squadra o di lavoro della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che svolgono la medesima attività sportiva (in quanto a orari e luoghi) e lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia all’Autorità Giudiziaria ordinaria o agli Organi di Giustizia Sportiva o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone operano, nonché ai soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo o sportivo delle predette persone.

D) Tutela della segnalazione per giusta causa per rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto

Il segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli ‘per giusta causa’ notizie o fatti coperti da segreto d’ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p.

Tale tutela ricorre a condizione che il segnalante agisca al fine di tutelare l’interesse all’integrità di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. La rivelazione, in sintesi, deve essere esclusivamente finalizzata alla volontà di fare emergere comportamenti, atti od omissioni che ledono l’etica sportiva o l’integrità di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. e non per ulteriori finalità (es. vendicative, opportunistiche, ecc.).

E) Condizioni per la tutela e conseguenti responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante di cui ai punti A), B) e C) non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Pertanto, la tutela prevista dal presente Modello e dalle disposizioni nazionali vigenti non è garantita al segnalante nei cui confronti sia stata accertata la responsabilità penale e civile nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell’art. 2043 c.c., a mente del quale *«qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno»*.

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Modello, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera (c.d. ‘*malicious report*’), nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente.

7.7 Il processo di gestione delle segnalazioni

7.7.1 La presentazione della segnalazione interna: i canali di segnalazione

La segnalazione interna può essere inviata dal segnalante all’interno di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. è il solo destinatario interno delle segnalazioni, con le connesse garanzie del segnalante, secondo le modalità disciplinate dal presente Modello.

Segnatamente, la segnalazione indirizzata al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. quale Gestore delle segnalazioni può essere presentata attraverso i seguenti **canali di segnalazione interna**:

- 1. Trasmissione cartacea della segnalazione** inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata/personale per il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.*" e indirizzata, a mezzo del **servizio postale**, all'Avv. Emanuele Nagni, via Cesare Beccaria, n. 11 - 00196, Roma
- 2. Indirizzo di posta elettronica:** strumento informatico adottato da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. per l'invio e l'acquisizione delle segnalazioni. L'indirizzo **avv.emanuelenagni@gmail.com** è abilitato alla ricezione di *mail* ed è pubblicato sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. Tale indirizzo consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto l'accesso è garantito solo ed esclusivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In questi casi, la segnalazione può essere effettuata anche utilizzando il "Modulo per la segnalazione" predisposto dalla Società e disponibile presso la sede sportiva o sulla *homepage* del sito *web* di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. La segnalazione ricevuta con le suindicate modalità è protocollata e registrata in apposito registro riservato (delle segnalazioni) da parte del Gestore.

- 3.** Le segnalazioni possono essere effettuate anche in **forma orale** tramite l'utilizzo del **numero telefonico +39 3336179346**, a mezzo del quale il Gestore delle segnalazioni, su richiesta del segnalante e a garanzia dell'anonimato eventualmente richiesto da quest'ultimo, fisserà un **incontro diretto** entro un termine di quindici giorni.

In caso di segnalazione eventualmente ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (ad esempio, un componente dello Staff tecnico, l'Amministratore Unico, etc.) è necessario che il ricevente indichi al mittente che la segnalazione deve essere inviata al suddetto Responsabile di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., provvedendo al contempo ad inoltrare entro sette giorni dal ricevimento tempestivamente la segnalazione al medesimo Responsabile.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria ordinaria i fatti penalmente rilevanti.

7.7.2 L'acquisizione della segnalazione interna e l'esame preliminare

La segnalazione inviata dal segnalante è acquisita dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni attraverso i canali interni di segnalazione ed è sottoposta ad esame preliminare da effettuarsi entro il termine di quindici giorni che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Per l'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute è nominato il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il quale è pertanto utente amministratore della segnalazione.

Durante l'esame preliminare il Responsabile effettua una prima valutazione per stabilire se la segnalazione possa rientrare nei casi di comportamento lesivo rilevante in materia di *safeguarding*.

I canali interni di segnalazione sono strutturati per garantire i requisiti di tutela di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione e dalla relativa documentazione. A tal fine, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni accede alla segnalazione ricevuta e gestisce la ricezione, l'esame preliminare e la fase istruttoria della segnalazione.

Le segnalazioni, acquisite con modalità diverse dai canali interni istituiti da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., saranno valutate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per un giudizio sulla competenza in merito alle stesse e gestite di conseguenza. Analogamente a tali canali, la segnalazione è sottoposta ad esame preliminare nei modi e termini sopra indicati.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione riguardo alle segnalazioni acquisite tramite il canale della posta ordinaria/interna (cartacea), l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ricevute e alle istruttorie è consentito solo al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

7.7.3 La fase istruttoria

È così definito l'*iter* procedurale successivo alla segnalazione:

- entro sette giorni dalla ricezione, l'incaricato deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni;
- entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento occorre fornire riscontro al segnalante;
- entro sette giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

Completato l'esame preliminare, segue l'avvio della fase istruttoria da effettuarsi entro quindici giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Nella fase istruttoria il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Nello specifico:

- valuta la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione;
- provvede alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'istruttoria si sostanzia in un'attività di esame e analisi documentale e non nell'accertamento dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati;
- può avviare un dialogo con il segnalante per ottenere chiarimenti, documenti, informazioni ad

integrazione;

- può chiedere elementi e informazioni integrativi a eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tale fine, potranno essere sentiti i responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- può avvalersi, a seconda dell'oggetto della segnalazione, delle aree della Società competenti e/o interessati e, ove necessario, di professionisti esterni alla struttura sportiva.

Qualora a seguito dell'attività istruttoria svolta il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:

- ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza, dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione.
- ravvisi invece elementi di fondatezza del fatto segnalato, si rivolge immediatamente agli organi preposti interni o al Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* dell'Ente di affiliazione (c.d. *Safeguarding Officer*) per le verifiche sui fatti segnalati, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta infatti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, con il rischio di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società o degli organi di giustizia ordinaria e/o sportiva.

Nella trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi sarà sempre garantito il rispetto della tutela della riservatezza del segnalante.

L'esito delle attività di istruttoria svolte dovrà essere adeguatamente documentato con particolare riferimento alle decisioni assunte.

7.8 La presentazione della segnalazione esterna

Gli art. 6 e 7 D. Lgs. n. 24/2023 regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante, del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- se nello specifico contesto l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il segnalante ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto sportivo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico sportivo.

Un ulteriore caso di segnalazione esterna ricorre allorché il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni quale Gestore delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, in quanto soggetto segnalato o segnalante. Nella prima situazione il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni comunica al segnalante di effettuare apposita segnalazione esterna all'ANAC o

al Responsabile delle politiche di *safeguarding* dell'Ente di affiliazione, nella seconda è lo stesso Responsabile a procedere in tal senso.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC, sono definite da quest'ultima e indicate nel sito *web* www.anticorruzione.it, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile. Tra le informazioni che possono essere reperite nel sito *web* dell'ANAC si segnala tra l'altro:

- l'illustrazione delle misure di protezione del segnalante;
- i contatti ANAC (numero di telefono, recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata) per effettuare una segnalazione esterna;
- le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna;
- le modalità con cui l'ANAC può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché le tipologie di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna.

7.9 Le divulgazioni pubbliche

Un'ulteriore modalità di segnalazione è disciplinata dall'art. 15 D. Lgs. n. 24/2023, integralmente richiamato come segue: «1. *La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. 2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia».*

Il segnalante beneficerà delle medesime misure di protezione accordate dal D. Lgs. n. 24/2023 e parte integrante del presente Modello per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse sportivo;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7.10 Trattamento dei dati personali

Tutti i dati personali contenuti nella segnalazione e/o raccolti e/o acquisiti saranno trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati e, in particolare, del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e delle disposizioni aziendali in materia.

Ai sensi dell'art. 13, comma 2° D. Lgs. n. 24/2023, resta fermo il principio secondo cui i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L'informativa *privacy* ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento UE è consultabile nella sede sportiva di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. dove è esposto il presente Modello, oltreché comunicata ai Destinatari del presente documento.

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente Modello configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio, fatta salva l'eventuale configurazione di illeciti disciplinari più gravi.

Tutta la documentazione relativa ad ogni singola segnalazione, sia essa in formato cartaceo che elettronico, deve essere archiviata e conservata in maniera adeguata a cura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per un periodo di cinque anni dalla comunicazione al segnalante dell'esito della procedura di gestione e trattazione della segnalazione, ad eccezione dei casi in cui la normativa vigente consenta un termine maggiore per la relativa conservazione.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1 Comunicazione e formazione

Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. si impegna a garantire la **diffusione** e la **conoscenza effettiva** del Modello a tutti i suoi Destinatari, attuali e futuri. Il Modello è comunicato a cura dell'Amministratore Unico attraverso i mezzi ritenuti più opportuni e preferibilmente idonei ad attestarne l'avvenuta ricezione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni determina, sentito l'Amministratore Unico, verifica il rispetto delle modalità di comunicazione stabilite dalla normativa in materia di *safeguarding* e suggerisce le modalità più opportune di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società Destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare **programmi di formazione**, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza della normativa in materia di *safeguarding*, del Codice di condotta e del Modello da parte dell'Amministratore Unico e tutti i dirigenti, dipendenti, tecnici a titolo di collaborazione e/o volontario, atleti, genitori e accompagnatori di atleti minori d'età di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle Attività Sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Amministratore Unico, in stretta cooperazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La Società adotta misure idonee a verificare l'effettiva partecipazione ai corsi di formazione.

Gli atleti e il personale della Società possono partecipare alla formazione sulla normativa in materia di *safeguarding* e sul Modello.

PARTE SPECIALE

1. INTRODUZIONE

Come illustrato nella Parte Generale del Modello, la presente Parte Speciale è il risultato, tra l'altro, di un processo (c.d. *Control & Risk Self Assessment*) di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto sportivo in cui opera la Società.

Tale processo ha portato all'individuazione di alcune Attività Sensibili nell'ambito delle quali è ragionevolmente possibile che possa essere commesso un comportamento lesivo di quelli indicati nella normativa in materia di *safeguarding* e ritenuti astrattamente configurabili all'interno di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. Si precisa che l'autore dell'illecito potrebbe essere considerato responsabile anche qualora tali comportamenti, in grado di integrare fattispecie di reato, siano commessi nella forma del tentativo.

Sulla base di quanto osservato nel processo di mappatura delle Attività Sensibili e alla luce dei controlli attualmente esistenti presso la Società, sono stati poi individuati i **principi di comportamento** e i **protocolli di prevenzione**, sia generali sia specifici, che devono essere attuati per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei comportamenti lesivi.

La presente Parte Speciale si rivolge alla prevenzione specifica di ciascun comportamento lesivo ritenuto applicabile alla Società e, segnatamente, di condotte che consistono in:

- abuso psicologico;
- abuso fisico;
- molestia sessuale;
- abuso sessuale;
- negligenza;
- incuria;
- abuso di matrice religiosa;
- bullismo e cyberbullismo;
- comportamenti discriminatori.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori comportamenti lesivi a danno dei tesserati, attuali e futuri.

Nella presente Sezione, per i comportamenti lesivi rilevanti, sono quindi indicati:

- la descrizione del **comportamento lesivo** astrattamente configurabile;
- i **Destinatari** e i **Principi generali di comportamento**;
- i **Principi generali di prevenzione**;
- le **Attività sensibili dirette e strumentali** individuate nell'ambito dei comportamenti lesivi applicabili alla Società e le possibili modalità attuative;
- le **Aree potenzialmente a rischio** e i **Principi di controllo specifici**;
- i **Controlli del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**.

2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale del Modello, adottano regole di comportamento conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento e ai principi contenuti nel Codice di condotta della Società, al fine di prevenire il verificarsi dei comportamenti lesivi previsti dalla normativa in materia di *safeguarding*.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione, sia generali e sia specifici, i **principi di comportamento individuati nel Codice di condotta**, che qui si intende integralmente richiamato.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del Modello, la Società si impegna inoltre a dare attuazione ai protocolli di seguito indicati.

3. PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE

Nell'ambito di **tutte le operazioni** che concernono le Attività Sensibili, di cui alle successive Sezioni, i **protocolli generali di prevenzione** prevedono che:

- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Modello e del Codice di condotta di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.;
- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- sono formalizzati i livelli di subordinazione e/o collaborazione dall'Amministratore Unico e sono chiari gli incarichi e le mansioni di ciascun dipendente e/o collaboratore della Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- l'assegnazione e l'esercizio degli incarichi nell'ambito della struttura organizzativa è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti attività sportive;
- l'accesso ai dati della Società è conforme al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni, anche regolamentari;
- i documenti riguardanti i tesseramenti e le iscrizioni degli atleti sono archiviati e conservati a cura della Società. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate dall'Amministratore Unico, nonché al consulente e al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nei soli casi di necessità previa richiesta e accettazione dell'Amministratore Unico;
- è garantita la tracciabilità e la verificabilità attraverso l'archiviazione della documentazione di supporto;
- la scelta di consulenti esterni avviene sulla base di requisiti di autonomia, indipendenza e competenza e, in riferimento a essi, è motivata la scelta;
- sono implementati e attuati presidi di controllo ed è individuato un responsabile per lo svolgimento dell'attività sportiva, che corrisponde, salvo diversa indicazione, al Club Manager e ai Direttori Tecnici quali Responsabili Interni della Società.
- Il Club Manager e i Direttori Tecnici quali Responsabili Interni:
 - ✓ vigilano sul regolare svolgimento delle attività sportive afferenti alle Attività Sensibili (dirette e strumentali) di cui sono referenti;

- ✓ possono chiedere informazioni e chiarimenti all'Amministratore Unico, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alle figure operative e ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'attività a rischio;
 - ✓ informano collaboratori tecnici o volontari in merito ai rischi di commissione dei comportamenti lesivi connessi alle attività sportive svolte all'interno o per conto della Società;
 - ✓ informano periodicamente e tempestivamente il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dei fatti rilevanti e/o di qualunque criticità relativi alla materia del *safeguarding*;
 - ✓ possono interpellare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei protocolli di prevenzione o di controllo o al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
 - ✓ contribuiscono all'aggiornamento del sistema di controllo relativo alle proprie aree sportive di appartenenza e informano il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni delle modifiche e degli interventi ritenuti opportuni;
 - ✓ garantiscono, per ciascuna operazione a rischio, la disponibilità, l'aggiornamento e la conservazione di tutta la documentazione relativa alla stessa, per le eventuali verifiche del caso da effettuarsi da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni verifica che i protocolli di prevenzione, che ricomprendono le attività a rischio e che costituiscono parte integrante del Modello, danno piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenuti nella presente Parte Speciale, e che gli stessi sono costantemente aggiornati, anche su proposta del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente documento;
 - nei casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso di impossibilità temporanea, sono ammesse eventuali deroghe al rispetto delle prescrizioni contenute nella presente Parte Speciale, purché di tale deroga è data immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

COMPORAMENTI LESIVI

1. Descrizione della fattispecie di comportamento lesivo

La presente Parte Speciale contempla i comportamenti lesivi previsti dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (*Safeguarding rules*) emesso dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) e dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*) emesso dal Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), nonché dalle rispettive Linee Guida e, nello specifico, le seguenti condotte.

- **Abuso psicologico**

overosia 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.

- **Abuso fisico**

overosia qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di *alcohol*, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*.

- **Molestia sessuale**

overosia qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.

- **Abuso sessuale**

overosia qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriato e indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.

- **Negligenza**

overosia 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 documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.

- **Incuria**

overosia la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

- **Abuso di matrice religiosa**

overosia 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**

overosia qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla *performance* sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

- **Comportamenti discriminatori**

overosia qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2. Finalità della Parte Speciale e definizioni

Obiettivo della presente Parte Speciale è di disciplinare gli obblighi che tutti i Destinatari devono adempiere – nei limiti del proprio ruolo e nella misura in cui siano coinvolti nello svolgimento delle attività sportive – in conformità alle regole di condotta statuite nella medesima Parte Speciale e nella regolamentazione a cui la stessa fa riferimento diretto o indiretto, al fine di prevenire la commissione dei comportamenti lesivi rilevanti ai sensi della normativa in materia di *safeguarding*.

3. Destinatari della Parte Speciale – Principi generali di comportamento

I soggetti coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili sono tenuti, al fine di prevenire e impedire il verificarsi delle fattispecie di comportamento lesivo in oggetto, al rispetto dei seguenti principi generali di condotta:

- astenersi dal porre in essere comportamenti, individuali e collettivi, tali da integrare le fattispecie di comportamento lesivo considerate;
- astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene non siano tali da costituire ex se fattispecie di comportamento lesivo rilevanti, possano rappresentare il preludio di tali comportamenti;
- segnalare i comportamenti lesivi, qualora si abbia conoscenza di identificabili e chiari segnali o indicatori di tali comportamenti all'interno del contesto della Società e/o nel corso dello svolgimento delle attività sportive.

È considerata una violazione di legge, nonché una violazione del Modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva e del Codice di condotta di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l., se chiunque tra i soggetti Destinatari del Modello e del Codice di condotta, riceve istruzioni, pressioni, minacce, promesse di utilità da parte dell'Amministratore Unico o di collaboratori della Società, o di altri soggetti non direttamente collegati alla Società, al fine di non presentare segnalazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria ordinaria e/o agli Organi di Giustizia Sportiva in ordine alla commissione di comportamenti lesivi all'interno della Società.

Nell'ipotesi eventuale che si verifichi quanto descritto al precedente capoverso, i Destinatari sono tenuti ad informare tempestivamente il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. per la valutazione del caso e l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.

4. Principi generali di controllo

Costituiscono principi generali di controllo, da applicarsi con riferimento a tutte le Attività Sensibili di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. individuate come a rischio di commissione dei comportamenti lesivi di cui alla presente Parte Speciale:

1. Struttura organizzativa e definizione dei ruoli e delle responsabilità

La responsabilità sull'organizzazione e sulla vigilanza di ogni attività sportiva all'interno di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. è chiaramente definita e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

2. Flussi informativi

I flussi informativi sono adeguatamente strutturati e tempestivi per un conseguimento efficace ed efficiente degli obiettivi assegnati.

3. Informativa tempestiva al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di violazioni del Modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva

Tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. sono tenuti a comunicare per iscritto o oralmente eventuali violazioni del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e/o del Codice di condotta di cui siano venuti a conoscenza.

4. Monitoraggio da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'attuazione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni pone in essere l'attività di monitoraggio sull'osservanza e sull'attuazione del Modello.

Tale attività è finalizzata all'individuazione di interventi da apportare al Modello, nonché alla promozione di procedimenti disciplinari a carico di coloro che abbiano violato le misure preventive adottate da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

5. Conflitto di interessi

La Società segue una prassi consolidata nella gestione dei conflitti di interessi anche ai fini della relativa prevenzione e individuazione.

6. Sistema sanzionatorio

Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha adottato un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle norme di comportamento etico previste dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e dal Codice di condotta.

5. Attività rilevanti secondo la normativa in materia di safeguarding

Tanto premesso, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha provveduto ad individuare le Attività Sensibili in base alla struttura organizzativa della Società e secondo la normativa in materia di *safeguarding*, considerando tali quelle che rientrano nelle due seguenti categorie:

- Attività Sensibili “dirette”, ossia nel cui ambito sono poste in essere attività sportive che comportino il rischio di commissione di uno o più comportamenti lesivi;
- Attività Sensibili c.d. “strumentali” alla realizzazione dei comportamenti lesivi, ossia le attività che non comportino i predetti contatti diretti, ma nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni per la commissione di comportamenti lesivi.

Infatti, nelle Attività Sensibili summenzionate potrebbero essere coinvolti tutti i soggetti che operano in nome o per conto di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l.

6. Aree potenzialmente a rischio e principi di controllo specifici

In base all'analisi delle attività di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. sono state individuate le aree sportive a rischio sottoindicate.

➤ ATTIVITÀ SENSIBILI

- Nuoto preagonistico e agonistico
- Corsi di fitness acquatico (Acqua Gym e Hydro Bike)
- Corsi di combattimento (a titolo esemplificativo e non esaustivo, Karate Kid, KB X-Training, Kick Boxing, Prepugilistica, X-Flight Training e X-Training)
- Danza
- Corsi di fitness (a titolo esemplificativo e non esaustivo, Energym, G.A.G., Gym Workout, Gymnastik, Pump, Step, Step Tone)
- Corsi di funzionale (a titolo esemplificativo e non esaustivo, Circuit Training, Ginnastica Funzionale, Pilates, Pilates Strong, Posturale, Power Yoga, Run Outdoor, Yoga, Yogalates)
- Olistica
- Salsa
- Spinning
- Gestione delle trasferte e delle competizioni fuori sede (ad esempio, *meeting* e campionati)

➤ RUOLI E FUNZIONI COINVOLTI

- Assemblea dei Soci
- Amministratore Unico
- Club Manager
- Direttori Tecnici

- Dipendenti
- Staff tecnico (allenatori, istruttori di nuoto, insegnanti di fitness e assistenti bagnanti)
- atleti e chiunque svolga attività sportiva
- genitori e accompagnatori degli atleti minori d'età
- collaboratori e consulenti (commercialista, consulente del lavoro, legale)

➤ **COMPORAMENTI LESIVI ASTRATTAMENTE IPOTIZZABILI**

- abuso psicologico
- abuso fisico
- molestia sessuale
- abuso sessuale
- negligenza
- incuria
- abuso di matrice religiosa
- bullismo e cyberbullismo
- comportamenti discriminatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le ipotesi di **bullismo** e di **comportamenti discriminatori** potrebbero realizzarsi nel momento in cui un bambino con problemi di sovrappeso e una bambina affetta dalla sindrome di Down non vogliono partecipare alla lezione di Karate Kid con tutti i loro compagni di corso, poiché emarginati o presi in giro da questi ultimi per le scarse prestazioni sportive.

I comportamenti di **bullismo** e **cyberbullismo** possono essere commessi qualora un ragazzo torni a casa dopo l'attività sportiva con lividi o dolori fisici, inventando scuse su come se li è procurati e non parlando più con entusiasmo di nuoto, al punto da chiedere ai propri genitori anche di cambiare sport. I suoi comportamenti insospettiscono i familiari che, ascoltandolo parlare con un amico, scoprono che il figlio è vessato dai compagni di squadra e che sue foto scattate nello spogliatoio sono state fatte girare in *chat*.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la **negligenza** potrebbe potenzialmente configurarsi nel caso di un'insegnante di *fitness* acquatico che, per la necessità di far mantenere una composizione corporea adeguata alla disciplina praticata dalle proprie allieve e particolarmente 'sensibile al peso', non si accorga che una ragazza possa incorrere in disturbi del comportamento alimentare. In tal caso, l'insegnante deve prestare attenzione all'eventuale dimagrimento delle sue allieve e spronare la ragazza a vivere liberamente i momenti conviviali a tavola e con la famiglia, così importanti alla sua età, senza preoccuparsi del peso e dei possibili effetti nella pratica del *fitness*.

Sempre a titolo esemplificativo e non esaustivo, ha un atteggiamento connotato da **incuria** l'allenatore di nuoto che trascura l'importanza di garantire l'inserimento nel gruppo e nella squadra di un ragazzo, con il padre detenuto e la madre che fa lavori saltuari, che si sente emarginato sia a scuola sia nella vita quotidiana a causa della situazione familiare e lo dimostra con espressioni di rabbia e di tensione che compromettono la sua capacità di sano confronto con gli altri.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, forme di **abuso psicologico** e/o **abuso fisico** potrebbero verificarsi quando l'insegnante di Yoga di una ragazza è molto esigente e ha atteggiamenti aggressivi nei suoi confronti, fino a diventare verbalmente e a volte fisicamente violento in caso di errori degli atleti, provocando paure e sensi di colpa. La ragazza, a causa di questi comportamenti lesivi, è soggetta a improvvisi cambiamenti di umore, inventa delle scuse per non partecipare alle lezioni e si isola spesso dal gruppo.

Le fattispecie di **comportamenti discriminatori** o di **abuso di matrice religiosa** potrebbero configurarsi mediante esempi riconducibili al caso di un ragazzo di etnia indiana che, durante una lezione di Prepugilistica, riceve una battuta sul proprio credo religioso da un compagno di corso. A causa di ciò, pur in assenza di reazione, il ragazzo si blocca durante l'attività sportiva e per la frase che, nonostante sia proferita per scherzo, è percepita come offensiva e discriminatoria.

Un'ulteriore forma di **abuso fisico** può verificarsi quando una ragazza, prima dell'inizio della lezione di Kick Boxing, vede nello spogliatoio una sua compagna di corso che sta per assumere una compressa sospetta. Ne chiede conto e la compagna le spiega che gli è stata data da un amico esterno per aiutarla a sopportare l'allenamento. L'amico ha garantito che la compressa evita di sentire la fatica e di conseguenza migliora la prestazione. La ragazza dice alla sua compagna di non prendere la sostanza, avvertendola che se lo farà la segnalerà al proprio allenatore che le potrà ribadire il valore, rispetto all'abuso di farmaci e ai conseguenti rischi per la salute, dell'allenamento e della corretta alimentazione, unici sostegni per un successo sportivo duraturo nel tempo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, fattispecie di **molestia sessuale** e/o **abuso sessuale** potrebbero essere commesse quando l'allenatore di nuoto di una ragazza è molto invadente nella sfera sentimentale e ha atteggiamenti ossessivi nei propri confronti, fino a cercare a tutti i costi un contatto fisico con quest'ultima e a diventare fisicamente e/o verbalmente molesto, ingenerandole timore, vergogna, insicurezza o senso di oppressione e disorientamento. La ragazza, a causa di questi comportamenti abusivi, si chiude in se stessa e vuole allontanarsi dal contesto sportivo e dalla propria squadra.

➤ **PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI**

I controlli specifici e concreti a mitigazione dei fattori di rischio caratteristici delle Attività Sensibili sono:

- **CODICE ETICO**

Sono previsti specifici principi e regole di condotta a presidio dell'attività procedimentale sopra indicata; in particolare:

- “Principi etici generali”, “Integrità morale”, “Legalità”, “Rispetto e tutela della persona”;
- “Lealtà”, “Efficacia ed efficienza”, “Divieto di alterazione dei risultati sportivi”, “Divieto di *doping* e di altre forme di nocimento della salute”;
- “Non violenza”, “Non discriminazione”, “Divieto di dichiarazioni lesive della reputazione”, “Conflitto di interessi”, “Lotta alla corruzione”, “Riservatezza e *privacy*”;
- “Imparzialità”, “Responsabilità verso la collettività”, “Tutela dell'integrità fisica”, “Tutela della salute alimentare”;
- “Doveri della Società”, “Doveri dell'Assemblea dei Soci”, “Doveri dell'Amministratore Unico”, “Doveri dei componenti dello Staff tecnico”, “Doveri degli atleti e di chiunque svolga attività sportiva”, “Doveri dei genitori e degli accompagnatori degli atleti minori d'età”, “Doveri di dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti”;
- “Sistema di Controllo Interno”;
- “Norme e regole di comportamento volte alla tutela della personalità individuale e dei minori”;
- “Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione delle molestie e della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione”;

- “Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati”;
- “Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione di comportamenti razzisti o xenofobi”.

- **PROTOCOLLI DI PREVENZIONE SPECIFICA IN RELAZIONE ALLE ATTIVITÀ SENSIBILI**

In particolare, per le Attività Sensibili suindicate, Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. ha adottato i seguenti protocolli di comportamento ai fini della prevenzione specifica dei suindicati comportamenti lesivi.

Infatti, ogni tesserato deve adempiere ai seguenti obblighi:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all’ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall’utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro, accogliente e inclusivo;
- impegnarsi nell’educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell’attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l’utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Nello specifico, l’Amministratore Unico, i dirigenti e tutti i componenti dello Staff tecnico, ivi compresi i collaboratori a titolo volontario, devono osservare i seguenti doveri:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

- comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social networks*;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interessi;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

In particolare, tutti gli atleti tesserati presso l'Ente di affiliazione e tutti gli utenti iscritti alla Società non tesserati devono osservare i seguenti doveri:

- rispettare il principio di solidarietà tra loro, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- poter comunicare le proprie aspirazioni all'Amministratore Unico, ai dirigenti e/o ai membri dello Staff tecnico e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- comunicare all'Amministratore Unico, ai dirigenti e/o ai membri dello Staff tecnico situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dell'Amministratore Unico, dei dirigenti e dei membri dello Staff tecnico;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- evitare contatti e situazioni di intimità con l'Amministratore Unico, i dirigenti e i membri dello Staff

- tecnico, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima proprio o ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

7. Controlli del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato da Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. effettua controlli periodici, anche a campione, sulle Attività Sensibili relative ai comportamenti lesivi rilevanti ai fini del presente Modello e di cui alla normativa in materia di *safeguarding*.

I controlli mirano alla verifica della conformità delle attività in relazione ai principi espressi nel presente Documento e, in particolare, nelle misure preventive in essere, anche effettuando valutazioni annuali delle suindicate misure adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

Resta fermo il potere discrezionale del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di attivarsi con specifici controlli a seguito di eventuali segnalazioni ricevute.

A tal fine, si ribadisce che al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è garantito libero accesso - nel rispetto della normativa vigente, per esempio in tema di *privacy* e riservatezza dei dati personali - a tutta la documentazione di Polisportiva H2O S.S.D. a r.l. rilevante inerente alle Attività Sensibili.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve, inoltre, verificare l'adozione da parte della Società di adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione e provvedere al monitoraggio periodico dei risultati.

Inoltre, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può coordinarsi:

- con l'Amministratore Unico, in relazione all'osservanza delle misure preventive contenute nel presente Modello da parte di tutti i Destinatari;
- con il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* (c.d. *Safeguarding Officer*) della Federazione Italiana Nuoto (FIN) e/o con il Responsabile Nazionale delle Politiche di *Safeguarding* del Centri Sportivi Aziendali e Industriali (CSAIn), a seconda del tesseramento del soggetto segnalante e del soggetto segnalato, per il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni.
- con l'Ufficio del Procuratore della Federazione Italiana Nuoto e gli altri Organi di Giustizia sportiva, ove competenti;
- con l'Autorità Giudiziaria ordinaria, ove competente.

Di detti controlli, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni riferisce all'Amministratore Unico.