



Introduzione.....	2
Art. 1 – Diritti e doveri dei tesserati.....	2
Art. 2 - Finalità.....	2
Art. 3 – Analisi dei rischi specifici dell'attività sportiva.....	2
Art. 4 – Campo di applicazione.....	3
Art. 5 – Principi.....	3
Art. 6 – Politiche di prevenzione.....	3
Art 7. – Procedure di selezione e verifica degli operatori sportivi.....	4
Art. 8 – Responsabile Safeguarding.....	4
Art. 9 – Obblighi di segnalazione.....	4
Art. 10 – Riservatezza e tutela dei dati personali.....	5
Art. 11 – Uso spazio societario.....	5
Art. 12 – Trasferte.....	5
Art. 13 – Inclusività.....	6
Art 14. – Sanzioni.....	6
Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.....	7
Sanzioni nei confronti dei volontari.....	8
Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo.....	8
Art. 15 – Informazione, formazione, aggiornamento ed entrata in vigore.....	8



Introduzione

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla SSD Scherma Storica Veneto Trentino Alto Adige, in ottemperanza al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

La finalità del modello organizzativo e di condotta è quella di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati.

La SSD si obbliga ad aggiornare con cadenza almeno quadriennale il modello e ad ottemperare a modifiche ed adeguamenti nel caso di integrazioni delle Linee Guida di ASC ovvero alle Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

Art. 1 – Diritti fondamentali dei tesserati

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Art. 2 - Finalità

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

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito della Società, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding di ASC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie di ASC cui la Società Sportiva è affiliata.

Art. 3 – Analisi dei rischi specifici dell'attività sportiva

La SSD Scherma Storica Veneto Trentino Alto Adige riconosce che alcune caratteristiche proprie dell'attività praticata possono comportare situazioni di rischio che richiedono particolare attenzione sotto il profilo della tutela dei tesserati.

A tal fine individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti aree di rischio:

- a. svolgimento di attività sportive che prevedono contatto fisico diretto tra istruttori e atleti o tra atleti, finalizzato all'insegnamento tecnico, all'assistenza nell'utilizzo delle attrezzature di protezione o all'esecuzione delle tecniche proprie della disciplina;



- b. utilizzo di attrezzature sportive e dispositivi di protezione individuale che, se impiegati in modo improprio o in assenza delle necessarie verifiche di sicurezza, possono determinare situazioni di rischio per l'incolumità dei partecipanti;
- c. partecipazione di tesserati minorenni alle attività sportive, promozionali, formative e agonistiche organizzate dalla Società;
- d. utilizzo di spogliatoi, aree comuni e altri spazi condivisi durante lo svolgimento delle attività associative;
- e. trasferte, manifestazioni, dimostrazioni pubbliche, competizioni e attività svolte al di fuori delle sedi abitualmente utilizzate dalla Società;
- f. utilizzo di strumenti di comunicazione digitale, piattaforme online, social network, sistemi di messaggistica istantanea e gruppi informativi utilizzati per finalità associative;
- g. attività svolte in contesti promozionali, scolastici, fieristici o dimostrativi che comportino il contatto con minori o con soggetti non abitualmente inseriti nella vita associativa;
- h. situazioni caratterizzate da particolare asimmetria di ruolo tra tecnici, dirigenti, collaboratori e tesserati, che potrebbero favorire fenomeni di abuso di autorità, pressione psicologica, discriminazione o favoritismo.

La Società adotta misure organizzative, informative e formative finalizzate a prevenire i rischi sopra individuati e a garantire un ambiente sportivo sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di tutti i tesserati.

Art. 4 – Campo di applicazione

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie di ASCcui aderisce la Società Sportiva.

Tutti gli aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti, i tesserati, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria e delle altre Associazioni/Società Sportive.

Art. 5 – Principi

La SSD riconosce e promuove il diritto di tutti i tesserati a svolgere l'attività sportiva in un ambiente sicuro, inclusivo, rispettoso della dignità della persona e libero da qualsiasi forma di abuso, violenza, molestia o discriminazione.

Le attività di prevenzione e tutela disciplinate dal presente Modello Organizzativo sono attuate nel rispetto della normativa vigente, dei regolamenti dell'Ente di Promozione Sportiva di affiliazione e del Codice di Condotta adottato dalla SSD.

Art. 6 – Politiche di prevenzione

La SSD adotta misure organizzative, informative, formative e disciplinari finalizzate a prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza, molestia o discriminazione nell'ambito delle attività associative.

Le misure di prevenzione e tutela sono disciplinate dagli articoli successivi del presente Modello Organizzativo e dal Codice di Condotta adottato dalla SSD.



Art 7. – Procedure di selezione e verifica degli operatori sportivi

Nella selezione dei soggetti cui affidare incarichi sportivi, tecnici, educativi, formativi, sanitari, organizzativi o di accompagnamento, la SSD adotta misure idonee a verificare l'affidabilità, la competenza e l'idoneità dei candidati rispetto ai principi di tutela dei tesserati e alle politiche di Safeguarding adottate dalla Società.

A tal fine la SSD provvede a:

- a. verificare, prima dell'affidamento dell'incarico, che il candidato sia informato sulle politiche di Safeguarding adottate dalla Società e si impegni a rispettarne i principi, le procedure e il Codice di Condotta;
- b. adempiere agli obblighi di verifica e acquisizione documentale previsti dalla normativa vigente nei confronti dei soggetti cui siano affidati incarichi che comportino contatto con tesserati minorenni o con altri soggetti vulnerabili;
- c. valutare, in relazione al ruolo da ricoprire, l'esperienza, la preparazione e l'idoneità del candidato a operare in un ambiente sportivo sicuro, rispettoso e inclusivo;
- d. conservare la documentazione acquisita nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Art. 8 – Responsabile Safeguarding

La SSD nomina un Responsabile Safeguarding con il compito di promuovere l'attuazione delle politiche di tutela dei tesserati, prevenire e contrastare fenomeni di abuso, violenza, molestia e discriminazione, nonché favorire la diffusione di una cultura sportiva improntata al rispetto, all'inclusione e alla sicurezza.

Il Responsabile Safeguarding è individuato tra soggetti in possesso di adeguati requisiti di affidabilità, integrità, competenza e riservatezza, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni emanate dall'Ente di Promozione Sportiva di affiliazione.

La nomina del Responsabile Safeguarding è resa nota ai tesserati mediante i canali di comunicazione utilizzati dalla SSD ed è comunicata agli organismi competenti dell'Ente di Promozione Sportiva.

Il Responsabile Safeguarding:

- a. vigila sull'applicazione del presente Modello Organizzativo e del Codice di Condotta;
- b. riceve e gestisce le segnalazioni relative a presunti comportamenti rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding;
- c. promuove attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della tutela dei tesserati;
- d. collabora con gli organismi competenti dell'Ente di Promozione Sportiva e con le autorità eventualmente coinvolte;
- e. assicura la riservatezza delle informazioni trattate nell'ambito delle proprie funzioni, nel rispetto della normativa vigente.

Qualora una segnalazione riguardi direttamente il Responsabile Safeguarding o sussistano situazioni di conflitto di interesse tali da comprometterne l'imparzialità, la gestione del caso è demandata agli organismi competenti dell'Ente di Promozione Sportiva.

Art. 9 – Obblighi di segnalazione

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o tramite i canali messi a disposizione dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.



In caso dei suddetti comportamenti lesivi deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie—Safeguarding Office all'indirizzo email dedicato.

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

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

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

Art. 10 – Riservatezza e tutela dei dati personali

La SSD assicura che le informazioni raccolte nell'ambito delle procedure di Safeguarding siano trattate nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati e vengono gestite con criteri di riservatezza, correttezza e proporzionalità.

La SSD adotta misure organizzative idonee a tutelare la riservatezza delle persone coinvolte, evitando la diffusione non autorizzata di informazioni e garantendo la protezione dei dati acquisiti nell'ambito delle attività di Safeguarding.

Art. 11 – Uso spazio societario

Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; qualora disponibili, la SSD favorisce l'utilizzo di spogliatoi e servizi igienici separati o comunque idonei a garantire la riservatezza e la sicurezza dei tesserati.

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

Art. 12 – Trasferte

In caso di pernottamento, non deve mai essere prevista la possibilità che a un minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo (salve particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori) a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto.

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

Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento di un allenatore/tecnico o di un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti minori compresi quelli per raggiungere gli hotel e il luogo di svolgimento dell'attività sportiva, con l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.



Art. 13 – Inclusività

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

La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Art 14. – Sanzioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a: o mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta); o violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

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

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta) sono definiti illeciti disciplinari.



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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta;
 - b. la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1 della precedente sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti";



- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo

Art. 15 – Informazione, formazione, aggiornamento ed entrata in vigore

La SSD garantisce la diffusione del presente Modello Organizzativo, del Codice di Condotta e dei riferimenti del Responsabile Safeguarding attraverso i propri canali di comunicazione, nonché mediante le modalità ritenute più idonee a raggiungere tesserati, collaboratori, volontari ed esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati minorenni.

La SSD promuove attività di informazione, sensibilizzazione e formazione finalizzate alla prevenzione e al contrasto di abusi, violenze, molestie e discriminazioni, favorendo la conoscenza dei diritti, dei doveri e delle tutele previste dalla normativa vigente, dai regolamenti dell'Ente di Promozione Sportiva e dai documenti adottati dalla Società.

La SSD assicura la collaborazione con il Responsabile Safeguarding e con gli organismi competenti dell'Ente di Promozione Sportiva, provvedendo alla comunicazione delle informazioni rilevanti secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

Il presente Modello Organizzativo è soggetto a revisione almeno ogni quattro anni e, in ogni caso, ogniqualvolta intervengano modifiche normative, regolamentari o organizzative che ne rendano opportuno l'aggiornamento.

Le eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio Direttivo della SSD e portate a conoscenza dei tesserati attraverso i canali di comunicazione utilizzati dalla Società.

Per quanto non espressamente previsto dal presente documento si applicano le disposizioni della normativa vigente, nonché i regolamenti e le linee guida emanati dall'Ente di Promozione Sportiva di affiliazione.

Il presente Modello Organizzativo entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo della SSD.