

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO CONTRO LA VIOLENZA DI  
GENERE NELLO SPORT**  
ai sensi del D.lgs. 39 del 28.2.2021 dell'ente  
**ASD TENNIS CLUB BRUGNERA**

**Parte generale**

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1	Ambito di applicazione del presente modello organizzativo e di gestione .....	3
1.2	Profilo dell'Ente titolare del presente Modello Organizzativo.....	3
1.3	Controllo societario.....	4
1.4	Mission di ASD Tennis .....	4
1.5.	Struttura organizzativa dell'ente.....	5
<b>2</b>	<b>L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 39/2021: BREVI CENNI.....</b>	<b>5</b>
2.1	Introduzione.....	5
2.2	Il principio di non discriminazione prima del d.lgs. 39/2021 .....	6
2.3	Il Regolamento contro la violenza di genere nello sport della FITP.....	6
2.4	Le Linee Guida FITP .....	7
2.5	I Principi emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.....	8
2.6	Obiettivi del Modello .....	8
2.7	I soggetti destinatari del MOG .....	10
2.8	L'Ufficio per la Tutela.....	10
2.9	Le sanzioni irrogabili.....	12
<b>3</b>	<b>LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE.....</b>	<b>13</b>
3.1	L'articolazione del Modello Organizzativo .....	13
3.2	Aggiornamento del Modello organizzativo .....	13
<b>4</b>	<b>MAPPATURE DELLE AREE SENSIBILI.....</b>	<b>14</b>
4.1	La mappatura .....	14
4.2	Le categorie di comportamento a rischio rilevante di commissione.....	14
4.3	I risultati in dettaglio della mappatura .....	15
<b>5</b>	<b>IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....</b>	<b>17</b>
5.1	Il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni (c.d. Responsabile AVD) .....	17
5.2	I compiti.....	17
5.3	I poteri .....	18
5.4	I rapporti del Responsabile AVD verso gli Organi Societari .....	18
<b>6</b>	<b>I CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>19</b>
6.1	L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.....	19
<b>7</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI E LE COMUNICAZIONI .....</b>	<b>20</b>
7.1	La politica di gestione e di diffusione delle informazioni.....	20
7.2	La diffusione del Modello e la formazione.....	20
<b>8</b>	<b>DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE.....</b>	<b>20</b>

## 1 PREMESSA

### 1.1 Ambito di applicazione del presente modello organizzativo e di gestione

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo contro la violenza di genere nello sport è stato redatto sulla base di quanto previsto:

- dal d.lgs. 39 del 28.2.2021;
- dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati ("Regolamento contro la violenza di genere nello sport") adottato dalla FITP in data 25.9.2023;
- dalle Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva adottate dalla FITP in data 25.9.2023;
- dai principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottati dal CONI in data 16.12.2021;
- dal *IOC-Framework on Fairness, Inclusion and Non-discrimination on the basis of gender identity and sex variations*, adottato dal CIO, in data 16.11.2021;
- dal regolamento di Giustizia FITP.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è oggetto di applicazione da parte di ASD Tennis Club Brugnera. La scelta di utilizzare uno "*strumento organizzativo-gestionale unitario*" è stata adottata, dopo le opportune verifiche ed approfondimenti, sulla scorta di due fondamentali valutazioni:

- > per un verso, infatti, sono stati individuati ed esaminati tutta una serie di fattori organizzativi e funzionali fortemente caratterizzanti l'operatività (attività senza scopo di lucro che comporta quotidiano contatto con minori e comunque con persone fisiche, di ogni sesso, genere, estrazione sociale e provenienza) e che, ai fini di una efficace politica di gestione del rischio reato, debbono essere analizzati, valutati e considerati in unico contesto;
- > per altro verso, la predisposizione di distinti strumenti organizzativi-gestionali avrebbe determinato nella concreta operatività di ASD Tennis Club Brugnera una difficile attuazione e adozione delle diverse misure prevenzionali già esistenti e/o implementate, incidendo negativamente sulla scelta di operare con sempre maggiore aderenza agli obiettivi di prevenzione del rischio-reato e comunque del rischio-discriminazione.

In considerazione di ciò, si intende per "**Modello organizzativo di ASD TENNIS CLUB BRUGNERA**", o "**MOG di ASD TENNIS CLUB BRUGNERA**" il modello di ASD Tennis Club Brugnera.

### 1.2 Profilo dell'Ente titolare del presente Modello Organizzativo

ASD Tennis Club Brugnera è una Associazione Sportiva Dilettantistica di diritto privato, apolitica e senza fini di lucro, caratterizzata dalla democraticità della struttura, dall'uguaglianza dei diritti di tutti gli Associati, dall'elettività delle cariche associative.

L'Associazione, riconosciuta ai fini sportivi ai sensi dell'art. 10 D. Lgs. 36/2021, esercita in via stabile e principale l'organizzazione e la gestione di attività sportiva dilettantistica ai sensi dell'articolo 7.1, lettera b), D.Lgs.36/2021 nell'ambito della Federazione Italiana Tennis e Padel ("FITP") o di altri enti a cui riterrà di affidarsi. Nello specifico ha per finalità lo sviluppo, la promozione, l'organizzazione e la pratica agonistica e non, del tennis, del padel, del beach tennis, del tennis in carrozzina e più in generale di altre discipline sportive considerate ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del Coni, in tutte le forme e manifestazioni, nel territorio dello Stato Italiano ed a livello internazionale, compresa l'attività didattica e l'avvio, l'aggiornamento e il perfezionamento nello svolgimento della pratica sportiva nonché organizzare corsi di istruzione tecnica e di coordinamento delle attività istituzionali, prevalentemente in favore dei propri

Associati e tesserati, la gestione di attività e servizi connessi e strumentali all'organizzazione dello sport; l'organizzazione di attività di formazione sportiva e ricreativa dello sport, prevalentemente in favore dei propri Associati e tesserati, la prevenzione per la tutela della salute degli atleti e la repressione dell'uso di sostanze o di metodi che possano alterare le naturali prestazioni degli atleti nelle attività sportivo-agonistiche.

L'Associazione potrà quindi partecipare a gare, tornei, campionati e, sotto autorizzazione della federazione ed enti sportivi, indire manifestazioni e gare, istituire corsi interni di formazione e di addestramento, realizzare ogni iniziativa utile alla diffusione ed alla pratica del tennis, compresa l'attività paralimpica

Nei limiti previsti dall'articolo 9, D.Lgs. 36/2021 e dalla normativa di attuazione, è facoltà dell'Associazione svolgere attività secondaria e strumentale, purché strettamente connessa al fine istituzionale e nei limiti ivi indicati.

L'Associazione garantirà la partecipazione dei propri atleti e dei propri tecnici alle Assemblee federali per consentire loro l'elezione dei propri rappresentanti in consiglio federale.

L'Associazione è affiliata alla FITP e potrà affiliarsi anche ad altre Federazioni Sportive Nazionali, Enti di Promozione Sportiva o Discipline Sportive Associate, anche paralimpici, e collaborare con altri enti, sia pubblici sia privati, ivi compresi enti scolastici, con finalità simili, affini o complementari con i quali siano condivisi gli scopi e gli intendimenti.

L'associazione accetta incondizionatamente di conformarsi allo Statuto, alle norme e alle direttive del Coni, de CIP, nonché agli Statuti e regolamenti delle FSN e/o degli Eps e/o discipline sportive associate riconosciuti dal Coni, a cui vorrà affiliarsi.

L'Associazione si impegna altresì a rispettare le disposizioni emanate dalle Federazioni internazionali di riferimento in merito all'attività sportiva praticata. L'Associazione si impegna pertanto ad accettare eventuali provvedimenti disciplinari, che gli organi competenti del Coni, delle Federazioni, Eps o discipline sportive associate dovessero adottare a suo carico, nonché le decisioni che le Autorità sportive dovessero prendere in tutte le vertenze di carattere associativo, tecnico e disciplinare attinenti alla vita dell'Associazione sportiva.

L'Associazione si impegna inoltre a garantire l'attuazione e il pieno rispetto dei provvedimenti del Coni e/o delle Federazioni, Eps o discipline sportive associate, e in generale, di tutte le disposizioni emanate a presidio della lotta alla violenza di genere, ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 39/2021.

### **1.3 Controllo societario**

“Associazione Sportiva Dilettantistica Tennis Club Brugnera o in breve “ASD Tennis Club Brugnera” - c.f. 91015080939 - p.iva 01476530934 con sede in Brugnera - Via del Mas, 41 è una associazione sportiva dilettantistica senza scopo di lucro di cui fanno parte gli Associati, i quali esercitano i propri diritti in assemblea.

### **1.4 Mission di ASD Tennis Club Brugnera**

La *mission* di ASD Tennis Club Brugnera è quella propria di associazione sportiva senza scopo di lucro e dunque lo sviluppo, la promozione, l'organizzazione e la pratica agonistica e non, del tennis, del padel, del beach tennis, del tennis in carrozzina e più in generale di altre discipline sportive considerate ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del Coni, in tutte le forme e manifestazioni, nel territorio dello Stato Italiano ed a livello internazionale, compresa l'attività didattica e l'avvio, l'aggiornamento e il perfezionamento nello svolgimento della pratica sportiva nonché organizzare corsi di istruzione tecnica e di coordinamento delle attività istituzionali, prevalentemente in favore dei propri Associati e tesserati.

## **1.5. Struttura organizzativa dell'ente**

ASD Tennis Club Brugnera ha un numero variabile di associati, attualmente pari circa 100 unità, compresi circa 35 allievi della Scuola Tennis che a seguito di ammissione godono di diritti assimilabili a quelli dei soci.

Il Consiglio Direttivo è composto da 11 membri, di cui un Presidente, due Vicepresidenti e un segretario.

## **2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 39/2021: BREVI CENNI**

### **2.1 Introduzione**

Il D.lgs. 39 del 28.2.2021 è stato adottato con l'intento di dettare norme in materia di semplificazione degli oneri amministrativi a carico degli organismi sportivi, nonché in materia di contrasto e prevenzione della violenza di genere

All'articolo 2 tale decreto, enumera le seguenti definizioni:

- a) *Associazione o Società sportiva dilettantistica*: il soggetto giuridico affiliato ad una Federazione sportiva nazionale, ad una Disciplina sportiva associata o ad un Ente di promozione sportiva che svolge, senza scopo di lucro, attività sportiva, nonché' la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica;
- b) *Associazioni benemerite*: gli organismi sportivi attivi che operano nel campo della promozione di iniziative di rilevanza sociale;
- c) *Comitato italiano paralimpico (CIP)*: l'ente pubblico, riconosciuto dal Comitato paralimpico internazionale, che ha il compito di garantire la massima diffusione dell'idea paralimpica ed il più proficuo avviamento alla pratica sportiva delle persone disabili;
- d) *Comitato olimpico nazionale italiano (CONI)*: l'ente pubblico, riconosciuto dal Comitato olimpico internazionale che, in conformità alla Carta olimpica, svolge il ruolo di Comitato olimpico sul territorio nazionale;
- e) *Dipartimento per lo sport*: la struttura amministrativa della Presidenza del Consiglio dei ministri operante nell'area funzionale dello sport;
- f) *Disciplina sportiva associata*: l'organizzazione sportiva nazionale, priva dei requisiti per il riconoscimento quale Federazione sportiva nazionale, che svolge attività sportiva sul territorio nazionale;
- g) *Enti di promozione sportiva*: gli organismi sportivi che operano nel campo della promozione e nell'organizzazione di attività motorie e sportive con finalità ricreative e formative, anche a tutela delle minoranze linguistiche;
- h) *Federazione sportiva nazionale*: l'Organizzazione sportiva nazionale, affiliata alla Federazione sportiva internazionale di appartenenza, posta al vertice di una disciplina sportiva o a un gruppo di discipline affini;
- i) *Federazioni sportive paralimpiche*: l'Organizzazione sportiva nazionale riconosciuta dal Comitato italiano paralimpico posta al vertice di una disciplina sportiva paralimpica o a un gruppo di discipline paralimpiche affini;
- l) *Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche*: il registro istituito presso il Dipartimento per lo sport al quale devono essere iscritte, per accedere a benefici e contributi pubblici statali in materia di sport, tutte le Società e Associazioni sportive dilettantistiche che svolgono attività sportiva, compresa l'attività didattica e formativa, e che operano nell'ambito di una Federazione sportiva nazionale, una Disciplina sportiva associata, un Ente di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;
- m) *settore dilettantistico*: il settore di una Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata non qualificato come professionistico;
- n) *settore professionistico*: il settore qualificato come professionistico dalla rispettiva Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata;

- o) *Sport e salute S.p.a.*: la società per azioni a controllo pubblico che svolge attività di produzione e fornitura servizi di interesse generale a favore dello sport, secondo le direttive e gli indirizzi del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'autorità politica da esso delegata in materia di sport.

L'art. 16 del d.lgs 39/2021 stabilisce inoltre che:

1. *Le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI, devono redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Le linee guida vengono elaborate con validità quadriennale sulla base delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate.*

2. *Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. In caso di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.*

3. *Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e società sportive professionistiche che non adempiano agli obblighi di cui al comma 2 sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.*

4. *Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto al comma 2.*

5. *I regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale.*

6. *Il CONI, le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva, le Associazioni benemerite, le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati nelle ipotesi di cui al comma 1.*

## **2.2 Il principio di non discriminazione prima del d.lgs. 39/2021**

I valori sanciti dal Decreto 39/2021 non rappresentano una novità nel panorama sportivo internazionale. I principi ad essi collegati trovavano già espressione nei framework internazionali in tema di non discriminazione, tra cui il documento del Comitato Olimpico Internazionale (CIO) intitolato "*IOC Framework on fairness, inclusion and non-discrimination on the basis of gender identity and sex variations*" (Framework CIO sull'equità, l'inclusione e la non discriminazione basata sull'identità di genere e sui cambiamenti di sesso).

La finalità del suddetto documento e quella di offrire agli organismi sportivi un approccio, guidato da principi ben definiti, per promuovere un ambiente sicuro e accogliente per tutti, in ossequio ai principi stabiliti dalla Carta Olimpica e in considerazione di aspetti etici, sociali, culturali e legali che possono essere rilevanti nel contesto dei singoli organismi. In altre parole, trattasi di un elenco di buone pratiche da rispettare per rendere lo sport sempre più accessibile alle persone che lo praticano a tutti i livelli, dai dilettanti ai professionisti.

## **2.3 Il Regolamento contro la violenza di genere nello sport della FITP**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 16 del d.lgs 39/2021 la FITP ha emanato in data 25.9.2023 un "Regolamento contro la violenza di genere nello sport".

Detto regolamento, a cui il presente MOG si uniforma integralmente, prevede all'art. 18 che:

1. *L'affiliato o l'ente aggregato è obbligato a predisporre ed adottare un proprio "Modello organizzativo e di controllo" e "Codice di condotta" contro la violenza di genere nello sport conformi alle Linee Guida federali e, in ogni caso, nel rispetto delle disposizioni contenute nei Principi Fondamentali adottati in materia dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding. L'affiliato o l'ente aggregato già dotato di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del Dlgs n.231 dell'8 giugno 2001, lo integra con i predetti modelli organizzativi e codici di condotta. Tali modelli e tali codici sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e tengono conto delle caratteristiche dell'affiliato o dell'ente aggregato e delle persone tesserate. L'affiliato o l'ente aggregato e altresì, obbligato a pubblicare i modelli organizzativi e di controllo ed i codici di condotta sul proprio sito internet, affiggerli presso la propria sede nonché comunicarli all'Ufficio per la tutela.*
2. *L'affiliato o l'ente aggregato che sia associato anche ad altra Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, Ente di promozione sportiva o Associazione benemerita e opti per l'applicazione delle Linee Guida emanate da altro ente di affiliazione, ne dà immediata comunicazione all'Ufficio per la Tutela.*
3. *L'affiliato o l'ente aggregato è obbligato a nominare il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile") che sarà tenuto a garantire l'attuazione del presente Regolamento prevenendo e contrastando ogni tipo di abuso violenza o discriminazione sui tesserati e garantendo la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del D.Lgs. 36/2021. La nomina del Responsabile e senza indugio pubblicata sulla pagina principale del proprio sito internet, affissa in una specifica bacheca presso la sede nonché comunicata all'Ufficio per la tutela e comunque indicata in sede di affiliazione e riaffiliazione.*
4. *L'affiliato o l'ente aggregato è obbligato, al momento del tesseramento, ad informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dei predetti modelli organizzativi e codici di condotta nonché del nominativo e dei contatti del responsabile.*
5. *Il mancato adeguamento da parte dell'Associazione o della Società sportiva affiliata agli obblighi di cui al presente articolo ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia.*

Nel corpo del presente Modello il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni viene anche definito, per brevità "Responsabile AVD".

## **2.4 Le Linee Guida FITP**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 16 d.cit. la FITP ha altresì emanato in data 25.9.2023 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" – per brevità "Linee Guida federali".

Tali Linee Guida, a cui il presente MOG si uniforma integralmente, dichiarano tra l'altro che l'intervento normativo di cui al d.lgs. 39/2021 consiste nella disciplina di strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età, anche in ossequio alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 28 febbraio 2023, n. 36 e alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.

Per quanto riguarda il concetto di "Discriminazione", le Linee Guida intendono espressamente che "Ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 198/2006, sono considerate come discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,

*umiliante o offensivo. Sono altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi”.*

Le Linee Guida tengono conto delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate, sono elaborate con validità quadriennale e comunque aggiornate ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

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.

## **2.5 I Principi emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding**

L'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding ha, inoltre, emanato i Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione (di qui in avanti "Principi Fondamentali"), a cui il presente MOG si uniforma integralmente, riportanti disposizioni in materia alle quali devono uniformarsi le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate e gli Enti di promozione sportiva, nonché le associazioni e le società sportive a questi affiliate e i loro tesserati.

Nei Principi Fondamentali vengono, descritti i Diritti fondamentali dei tesserati quali quelli 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. Viene inoltre stabilito che 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 e tenuto a rispettare i Diritti fondamentali dei tesserati.

## **2.6 Obiettivi del Modello**

Il Decreto ed i Principi Fondamentali dettano norme in materia di contrasto e prevenzione della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista nel Codice delle Pari Opportunità e nell'art. 3 della Costituzione, o per ragioni di convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere.

L'intento è prevedere l'obbligo di adottare delle disposizioni per prevenire il verificarsi di condizioni di discriminazione e di violenza di genere, a carico delle Associazioni e Società sportive dilettantistiche e delle Società sportive professionistiche.

In esecuzione del decreto e delle Linee Guida, il presente MOG persegue quindi i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei Diritti fondamentali dei tesserati;
- b) 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;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte dei Destinatari di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni dell'Ufficio della Tutela, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e

contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;

- g) la partecipazione dei Destinatari e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding delle rispettive Affiliate.

Con i termini "abusi", "violenze" e "discriminazioni" ci si riferisce a:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Si intende:

- a) **"abuso psicologico"** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) **"abuso fisico"** qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi 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 alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) **"molestia sessuale"** 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;
- d) **"abuso sessuale"** qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) **"negligenza"** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente 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;
- f) **"incuria"** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) **"abuso di matrice religiosa"** l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) **"bullismo, cyberbullismo"** qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un

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

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

Al fine di garantire la maggiore tutela possibile rispetto ai temi sanciti dal Decreto e dai Principi Fondamentali, si ravvisa la necessità di estendere le disposizioni di questi ultimi a tutti gli Enti aggregati, in quanto soggetti coinvolti nell'ambito sportivo e quindi con un ruolo attivo nel contrasto e nella prevenzione di discriminazioni e violenze.

## **2.7 I soggetti destinatari del MOG**

Le regole di comportamento di cui al presente MOG si applicano:

- a) ad ASD Tennis Club Brugnera come ente affiliato alla FITP;
- b) ai tesserati di ASD Tennis Club Brugnera;
- c) agli atleti di ASD Tennis Club Brugnera ;
- d) ai soci, quand'anche, per qualsiasi ragione, non tesserati;
- e) agli insegnanti, tecnici, allenatori e dirigenti sportivi di ASD Tennis Club Brugnera;
- f) ai dipendenti di ASD Tennis Club Brugnera ;
- g) a chiunque, a qualsiasi titolo, operi in nome e per conto di ASD Tennis Club Brugnera ;
- h) a chiunque, a qualsiasi titolo, frequenti il circolo di ASD Tennis Club Brugnera, anche se non tesserato.

## **2.8 L'Ufficio per la Tutela**

Ai sensi dell'art. 9 del Regolamento contro la Violenza di Genere nello Sport, presso la FITP è stato istituito l'Ufficio per la Tutela contro la violenza di genere nello sport (di seguito solo "Ufficio per la Tutela"), con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui sopra.

L'Ufficio per la tutela è composto da cinque componenti, ivi compreso il Presidente.

L'Ufficio per la tutela è il responsabile delle politiche contro la violenza di genere ed in particolare:

- a) vigila 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 ai sensi del D.lgs. 39/2021, nonché sulla nomina del Responsabile di cui al successivo art. 19, 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;
- b) adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione disciplinate dalle Linee Guida di cui al precedente art. 4;
- c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche contro la violenza di genere nello sport della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio

Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

f) svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

L'Ufficio per la tutela è composto da cinque componenti, ivi compreso il Presidente.

Il Presidente e i componenti sono nominati dal Consiglio federale tra professionisti di specchiata moralità e comprovata esperienza anche in ambito sportivo, appartenenti all'area giuridico-legale o medico-sanitaria o psicologica. Possono altresì, essere nominati coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente, Vice-Presidente o Segretario Generale di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite nonché gli sportivi di alto livello in discipline sportive organizzate da Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI.

Il Presidente ed i componenti dell'Ufficio per la tutela durano in carica per il quadriennio olimpico.

Il Presidente ed i componenti non possono essere revocati o sostituiti se non per giusta causa e previo parere vincolante del CONI ed operano in modo disgiunto negli accertamenti.

L'Ufficio per la tutela si riunisce con la maggioranza dei componenti e delibera con la maggioranza assoluta dei presenti.

Il Presidente dispone la convocazione dell'Ufficio per la tutela e presiede alle sue riunioni, può attribuire deleghe e funzioni, ivi comprese quelle di Vicepresidente e Segretario. Il Presidente ha poteri di deliberazione d'urgenza in caso di necessità ed urgenza, fatta salva la successiva ratifica da parte dell'Ufficio per la tutela in occasione della prima riunione utile.

L'Ufficio per la tutela può adottare un protocollo di lavoro per la sua organizzazione e funzionamento.

L'Ufficio per la tutela deve dare informativa, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio federate in merito alle proprie deliberazioni ed all'attività svolta.

L'Ufficio per la tutela riceve, con le modalità del presente Regolamento, le segnalazioni relative alle condotte rilevanti.

L'Ufficio per la tutela ha competenza per la verifica di situazioni di pericolo o per le azioni di prevenzione, con facoltà di:

- invitare ad audizione ogni soggetto, anche non tesserato, che ritenga utile ai fini del procedimento;
- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti e tecnici federali;
- acquisire o chiedere l'esibizione a ogni tesserato di elementi utili al fascicolo in ogni forma;
- effettuare o richiedere ispezioni;
- presenziare senza darne alcun preavviso e informazione ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti e corsi federali, vigilando sul rispetto del presente Regolamento e agevolando la diffusione dei principi nello stesso contenuti;
- compiere in via diretta o delegata ogni attività istruttoria ritenuta utile.

All'esito di un procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, l'Ufficio per la tutela ha facoltà di individuare misure e promuovere e realizzare iniziative volte alla diffusione del presente Regolamento comunicandole al Consiglio federale.

L'inosservanza delle delibere adottate dall'Ufficio per la tutela costituisce illecito disciplinare, la cui responsabilità è accertata ai sensi del Regolamento di giustizia.

Degli esiti delle ispezioni e delle acquisizioni probatorie, se rilevanti, l'Ufficio per la tutela informa l'Ufficio del Procuratore federale, per gli eventuali adempimenti di propria competenza.

L'Ufficio per la tutela redige annualmente una relazione illustrativa che sottopone al Consiglio Federale, nella quale indica il numero di segnalazioni complessivamente pervenute, i casi rilevanti per diretta conoscenza nello svolgimento del proprio incarico e le iniziative assunte in tale contesto.

L'Ufficio per la tutela può adottare un protocollo per la trasmissione delle informazioni e dei documenti con la Procura generale dello sport presso il CONI.

## **2.9 Le sanzioni irrogabili**

Il sistema disciplinare e sanzionatorio si distingue tra:

- sanzioni irrogabili dalla federazione;
- sanzioni penali;
- sanzioni disciplinari irrogabili dall'affiliato;
- sanzioni giuslavoristiche;
- sanzioni verso i volontari;
- sanzioni civilistiche.

### 3 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

#### 3.1 *L'articolazione del Modello Organizzativo*

ASD Tennis Club Brugnera (di seguito indicata come "ASD Tennis"), ha provveduto ad elaborare un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** che si compone di:

1. Una *Parte Generale* (parte in oggetto) che descrive:
  - La mappatura delle aree sensibili e dei rischi di comportamenti rilevanti in tema di abuso, violenza e discriminazione che ha portato a individuare e descrivere aree e processi strumentali a rischio dei comportamenti rilevanti e valuta l'entità dei rischi connessi;
  - il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo,
  - i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze del Responsabile, responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "*Responsabile AVD*") tenuto a garantire l'attuazione del presente Modello, del Regolamento e delle Linee Guida FITP, prevenendo e contrastando ogni tipo di abuso violenza o discriminazione sui tesserati e garantendo la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del D.Lgs. 36/2021,
  - il sistema sanzionatorio che prevede misure sanzionatorie a carico dei tesserati, lavoratori subordinati, amministratori ed altri destinatari ed è stato inserito nella Parte generale.
2. Un *Codice di Condotta*;
3. Una procedura di segnalazione dei comportamenti rilevanti.

#### 3.2 *Aggiornamento del Modello organizzativo*

Il presente Modello Organizzativo deve essere sottoposto periodicamente a un aggiornamento in caso di mutamento della struttura organizzativa, allo sviluppo di nuove attività, al verificarsi di indagini giudiziarie e all'esito di controlli e verifiche effettuate.

## 4 MAPPATURE DELLE AREE SENSIBILI

### 4.1 La mappatura

Per la determinazione del modello in oggetto si è, perciò, proceduto all'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei comportamenti rilevanti descritti nell'art. 3 del Regolamento FITP, nell'art. 3 del Principi Fondamentali del CONI e nel capitolo 1, articolo 1 delle Linee Guida FITP. In parallelo si sono identificate le condotte e le attività che, nell'ambito aziendale, potrebbero portare alla realizzazione di fattispecie delittuose.

### 4.2 Le categorie di comportamento a rischio rilevante di commissione

Di seguito vengono riportati i comportamenti rilevanti descritti nell'art. 3 del Regolamento FITP, nell'art. 3 del Principi Fondamentali del CONI e nel capitolo 1, articolo 1 delle Linee Guida FITP:

a) <b>"abuso psicologico"</b>	qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali
b) <b>"abuso fisico"</b>	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 alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping
c) <b>"molestia sessuale"</b>	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
d) <b>"abuso sessuale"</b>	qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati
e) <b>"negligenza"</b>	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
f) <b>“incuria”</b>	la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo
g) <b>“abuso di matrice religiosa”</b>	l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume
h) <b>“bullismo, cyberbullismo”</b>	qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima)
i) <b>“comportamenti discriminatori”</b>	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

#### 4.3 I risultati in dettaglio della mappatura

I risultati in dettaglio della mappatura sono riportati di seguito, individuando e descrivendo aree e processi strumentali a rischio e valuta l’entità dei rischi connessi.

<b>area/processo</b>	<b>rischio</b>
(i) <i>Tesseramento soci e allievi scuola tennis</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(ii) <i>Gestione rapporti coi soci</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(iii) <i>Gestione rapporti con allievi e famiglie degli allievi</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(iv) <i>Determinazione delle quote sociali</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(v) <i>Determinazioni dei prezzi della SAT</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(vi) <i>Determinazione dei prezzi dei camp estivi</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(vii) <i>Lezioni Scuola tennis</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(viii) <i>Lezioni private</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(ix) <i>Preparazione atletica</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(x) <i>Organizzazione attività agonistica</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>

(xi)	<i>Selezione atleti per manifestazioni individuali o a squadre</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(xii)	<i>Mental coaching</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xiii)	<i>Utilizzo spogliatoi</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xiv)	<i>fisioterapia</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xv)	<i>Trasferte con atleti/allievi</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xvi)	<i>Organizzazione eventi</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xvii)	<i>Attività di ristorazione</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xviii)	<i>Assunzione del personale</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(xix)	<i>Selezione dei fornitori/Consulenti</i>	<i>Rischio di discriminazione</i>
(xx)	<i>Pubblicazioni cartacee e web</i>	<i>Rischio di discriminazione, abusi e violenze</i>
(xxi)	<i>Attività di manutenzione</i>	<i>Rischio di abusi e violenze</i>
(xxii)	<i>Attività di pulizia</i>	<i>Rischio di abusi e violenze</i>

## 5 IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

### 5.1 Il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni (c.d. Responsabile AVD)

L'art. 18 co. 3 del Regolamento FITP per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati ("Regolamento contro la violenza di genere nello sport") prevede che "L'affiliato o l'ente aggregato è obbligato a nominare il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile") che sarà tenuto a garantire l'attuazione del presente Regolamento prevenendo e contrastando ogni tipo di abuso violenza o discriminazione sui tesserati e garantendo la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del D.Lgs. 36/2021. La nomina del Responsabile e senza indugio pubblicata sulla pagina principale del proprio sito internet, affissa in una specifica bacheca presso la sede nonché comunicata all'Ufficio per la tutela e comunque indicata in sede di affiliazione e riaffiliazione".

L'affiliato o l'ente aggregato è obbligato, al momento del tesseramento, ad informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dei predetti modelli organizzativi e codici di condotta nonché del nominativo e dei contatti del responsabile.

L'art. 19 del Regolamento citato prevede inoltre che:

- il responsabile rende noto il Modello organizzativo e di controllo e il Codice di condotta, tramite affissione in una specifica bacheca presso la sede dell'affiliato o dell'ente aggregato e pubblicazione sulla pagina principale del proprio sito internet;
- il responsabile fornisce altresì, notizia della pubblicazione del Modello organizzativo e di controllo e del Codice di condotta e del loro aggiornamento nella pagina principale del sito internet dell'affiliato o ente aggregato.
- l'inosservanza degli obblighi di cui al presente articolo da parte del responsabile costituisce violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia.

Inoltre, l'art. 33 del D.lgs 36/2021 stabilisce che l'Ente provveda designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.

È previsto l'obbligo della comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.

### 5.2 I compiti

Al Responsabile AVD sono affidati i seguenti compiti:

- 1) prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;
- 2) rendere noto il Modello e il Codice di Condotta, sia tramite la pubblicazione degli stessi nella homepage del sito internet, sia affiggendo il Modello e il Codice di Condotta presso la sede;
- 3) accesso 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.

Al fine di dare esecuzione a quanto sopra il Responsabile AVD potrà/dovrà:

- provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti

- riscontrati nell'ambito aziendale;
- curare l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui sia valutato necessario e/o opportuno eseguire correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- segnalare tempestivamente al Consiglio Direttivo qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte di terzi o che abbia accertato personalmente. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, il Responsabile AVD le valuterà a sua discrezione a seconda della gravità della violazione denunciata;
- comunicare e relazionare periodicamente (almeno una volta all'anno) agli amministratori circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio Direttivo una relazione contenente i seguenti elementi: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice di Condotta e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività con lo scopo di individuare le aree a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" via e-mail, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;

### **5.3 I poteri**

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al punto precedente, al Responsabile sono attribuiti i seguenti poteri:

- avere accesso ad ogni documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite al Responsabile AVD;
- richiedere che qualsiasi dipendente e/o collaboratore dell'Ente fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso (in caso di mancata collaborazione l'Organismo riferirà al Consiglio Direttivo);
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

### **5.4 I rapporti del Responsabile AVD verso gli Organi Societari**

Il Responsabile AVD informa il Consiglio Direttivo sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità d'interventi modificativi.

Il Responsabile AVD predispone:

- *entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale*, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Consiglio Direttivo;
- *immediatamente*, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio, violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da sottoporre all'esame del Consiglio Direttivo.

## 6 I CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 6.1 *L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello*

Il Consiglio Direttivo, avvalendosi anche delle proposte e dei suggerimenti del Responsabile AVD, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

Il Responsabile AVD assolve compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, al Consiglio Direttivo e ai dipendenti per gli aspetti di pertinenza.

Il Responsabile AVD si occupa di rendere operative, nei tempi concordati con il Consiglio Direttivo, le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio Direttivo e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno di ASD Tennis e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, anche al fine di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, dall'altro, il Consiglio Direttivo ha ritenuto di delegare al Responsabile AVD il compito di verificare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche da apportare al Modello.

In via generale e nell'ambito della relazione annuale, il Responsabile AVD può presentare al Consiglio Direttivo un'eventuale informativa in merito alle variazioni che si propone di apportare al Modello stesso affinché il Consiglio Direttivo, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

## **7 FLUSSI INFORMATIVI E LE COMUNICAZIONI**

### **7.1 La politica di gestione e di diffusione delle informazioni**

ASD Tennis, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta e completa divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, obiettivo è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri tesserati, dipendenti e collaboratori ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo tali ruoli formali, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi di ASD Tennis in forza di contratti e sui quali sia in grado di esercitare direzione o vigilanza. Inoltre i principi del Modello dovranno essere osservati anche da chiunque frequenti – a qualsiasi titolo - il circolo di ASD Tennis.

In caso di innovazioni normative o modifiche parziali o sostanziali del Modello, ASD Tennis provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere con tempestività i nuovi contenuti a tutti i Destinatari.

### **7.2 La diffusione del Modello e la formazione**

I contenuti e i principi del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i tesserati, dipendenti, collaboratori e altri soggetti che intrattengano con ASD Tennis rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai tesserati, dipendenti e frequentatori verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento (ed i suoi Allegati) in cartaceo in apposito locale-bacheca presso l'azienda. In ogni caso la suddetta documentazione viene resa disponibile anche, se richiesto, mediante invio via e-mail ai tesserati e mediante pubblicazione sul sito web del Associazione.

## **8 DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

ASD Tennis si impegna a far conoscere il presente Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 a tutti i Destinatari.

La corretta divulgazione costituisce parametro ineludibile di "efficace attuazione" del Modello e, a tal fine:

- viene svolta una specifica attività di diffusione al momento dell'adozione del Modello, attraverso momenti dedicati comuni e per singoli settori dell'ente;
- viene verificata e monitorata nel tempo la continua divulgazione di aggiornamenti, modifiche e novità che verranno apportati al Modello;
- viene assicurata una attività di "mantenimento" della conoscenza dei principi e delle procedure previste;

Il responsabile AVD vigila sulla efficace divulgazione "iniziale" e "nel tempo", segnalando al Consiglio Direttivo aree critiche, proposte migliorative, esigenza di implementazione del Modello anche in relazione al tale profilo.

Brugnera, 17 Dicembre 2024

ASD Tennis club  
BRUGNERA  
Il Consiglio Direttivo