

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 39/2021

SOCIETÀ NAUTICA PIETAS JULIA

Sistiana, 3 settembre 2024

Rev. n. 1

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA DELLA SOCIETÀ
NAUTICA PIETAS JULIA
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 39/2021**

Sommario

1.	INTRODUZIONE.....	4
1.1	Definizioni.....	4
1.2	Società Nautica Pietas Julia.....	5
1.3	Il Decreto Legislativo n. 39/2021 – Cenni Generali.....	5
1.4	Adozione del Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva da parte di S.N.P.J..	5
1.5	Principi generali del Modello.....	6
2.	PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI	7
2.1	Premessa	7
2.2	Individuazione dei Comportamenti Rilevanti.....	7
3.	VALORI E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	8
3.1	Codice di Comportamento Etico	8
3.2	Uso degli spazi della Società	8
3.3	Trasferte.....	9
3.4	Tutela della <i>privacy</i>	9
3.5	Inclusività.....	10
4.	RESPONSABILE <i>SAFEGUARDING</i>	10
4.1	Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (“Responsabile <i>Safeguarding</i> ”)	10
4.2	Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione	10
4.3	Funzioni e poteri	11
4.4	Segnalazioni di violazioni e tutela del soggetto segnalante	11
4.5	Conservazione delle informazioni	12
5.	DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	12
5.1	Piano di comunicazione	12
6.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	13
6.1	Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni.....	13
6.2	Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.....	14
6.3	Sanzioni nei confronti dei volontari.....	14
6.4	Sanzioni nei confronti degli Atleti maggiorenni.....	15
6.5	Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo	15
6.6	Sanzioni per violazioni in materia di tutela del soggetto segnalante	16

1. INTRODUZIONE

1.1 Definizioni

Nel presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (“**Modello**”) ex Decreto Legislativo n. 39/2021 (“**Decreto**”), adottato dalla Società Nautica Pietas Julia (“**SNPJ**” o la “**Società**”), i seguenti termini ed espressioni hanno il significato indicato in corrispondenza di ciascun di essi:

“ Allenatori ”	sono coloro che, a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività lavorativa, a titolo oneroso o gratuito, nell’ambito dell’attività sportiva, agonistica e non, compiuta all’interno della Società.
“ Atleti ”	sono coloro che esercitano attività sportiva, a livello agonistico e non, all’interno della Società.
“ Attività ”	è l’insieme delle attività svolte dalla Società.
“ C.I.P. ”	è il Comitato italiano paralimpico, l’ente pubblico riconosciuto dal Comitato paralimpico internazionale che ha il compito di garantire la massima diffusione dell’idea paralimpica e il più proficuo avviamento alla pratica sportiva delle persone disabili.
“ Codice di Comportamento Etico ”	è il “Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione” adottato dalla Società in data 3 settembre 2024.
“ Comportamenti Rilevanti ”	sono i comportamenti di cui all’articolo 2.2, i quali, se tenuti, comportano l’applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.
“ C.O.N.I. ”	è il Comitato olimpico nazionale italiano, l’ente pubblico riconosciuto dal Comitato olimpico internazionale che, in conformità alla Carta olimpica, svolge il ruolo di Comitato olimpico sul territorio nazionale.
“ Consiglio Direttivo ”	è il consiglio direttivo della Società.
“ Decreto ”	è il Decreto Legislativo n. 39/2021.
“ Destinatari ”	sono i destinatari del presente Modello, tra cui, principalmente, i Soci, gli Atleti, gli Allenatori, i membri del Consiglio Direttivo, collaboratori e dipendenti della Società, ovvero qualsiasi soggetto coinvolto nell’Attività della Società o presente nei locali della Società e/o negli spazi in gestione o in uso a quest’ultima.
“ F.I.V. ”	è la Federazione Italiana Vela.
“ GDPR ”	è il Regolamento UE n. 2016/679.
“ Principi di Comportamento ”	sono i valori applicati all’interno della Società e le regole di comportamento contenute nel Codice di Comportamento Etico, nei regolamenti e nello statuto societari e/o in altra documentazione sociale diffusa tra i Destinatari, cui gli stessi devono attenersi con riferimento all’Attività della Società.
“ Procura Federale ”	è l’ufficio della Procura Federale della F.I.V.
“ Regolamento di Giustizia ”	è il regolamento di giustizia della F.I.V., approvato e adottato dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e successive modifiche e integrazioni.
“ Regolamento <i>Safeguarding</i> ”	è il Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento <i>Safeguarding</i>) adottato dalla F.I.V. in data 18 settembre 2023.
“ Responsabile <i>Safeguarding</i> ”	è il soggetto nominato ai sensi dell’articolo 4 del Modello, preposto alla prevenzione e al contrasto di ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Destinatari e alla protezione dell’integrità fisica e morale di questi ultimi, ai sensi e nei limiti di quanto previsto all’interno del presente Modello.
“ <i>Safeguarding Office</i> ”	è l’ufficio nominato dal consiglio federale della F.I.V. preposto alla prevenzione e al contrasto degli abusi, delle violenze e delle discriminazioni, ai sensi dell’articolo 4 del Regolamento <i>Safeguarding</i> .
“ Sistema Disciplinare ”	è l’insieme delle misure sanzionatorie (disciplinari e contrattuali) nei confronti di

coloro che non osservano il Modello.
“Soci” sono i soci della Società, così come individuati all’articolo 3 dello statuto della Società.
“Società” è la Società Nautica Pietas Julia.

1.2 Società Nautica Pietas Julia

La Società, in quanto associazione sportiva dilettantistica, ha come oggetto principale l’esercizio in via stabile e principale dell’organizzazione e gestione delle attività sportive dilettantistiche, ivi compresa la formazione, la didattica, la preparazione e l’assistenza all’attività sportiva dilettantistica. La Società ha per scopo la diffusione e la pratica degli sport nautici, conformandosi alle norme e alle direttive del C.O.N.I. e del C.I.P. e aderisce alla F.I.V., di cui accetta lo statuto e i regolamenti.

1.3 Il Decreto Legislativo n. 39/2021 – Cenni Generali

Il decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, in attuazione delle deleghe di cui all’articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86 e in conformità dei relativi principi e criteri direttivi, detta norme in materia di semplificazione degli oneri amministrativi a carico degli organismi sportivi, nonché in materia di contrasto e prevenzione della violenza di genere. In particolare, l’articolo 16 comma 2 del Decreto prevede l’obbligo in capo alle associazioni e le società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche di predisporre e adottare modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. A tal fine, le associazioni e le società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche si attengono alle linee guida predisposte dalle federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni benemerite ai sensi dell’articolo 16 comma 1 del Decreto. In particolare, la F.I.V. ha adottato, in data 18 settembre 2023, il proprio Regolamento *Safeguarding*, all’interno del quale sono rinvenibili le suddette linee guida, corredate da appositi moduli e documenti esemplificativi volti a facilitare la realizzazione dei modelli di cui al comma 2 dell’articolo 16 del Decreto da parte delle associazioni e società sportive dilettantistiche e dalle società sportive professionistiche.

Le associazioni e le società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche che non adempiano agli obblighi di cui all’articolo 16 comma 2 del Decreto sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle federazioni sportive nazionali, dalle discipline sportive associate, dagli enti di promozione sportiva e dalle associazioni benemerite a cui esse sono affiliate. In particolare, il Regolamento *Safeguarding* adottato dalla F.I.V. prevede al suo articolo 13 che la mancata adozione da parte dell’associazione o della società sportiva affiliata del modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva di cui all’articolo 16 comma 2 del Decreto, così come la mancata nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ai sensi dell’articolo 3 del Regolamento *Safeguarding*, ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, costituendo in tal modo un illecito disciplinare ai sensi dell’articolo 61 del Regolamento di Giustizia. Le sanzioni previste all’interno del Regolamento di Giustizia sono indicate all’articolo 66 comma 1 e consistono in: ammonizione, deplorazione, sanzione pecuniaria, sospensione, revoca dell’affiliazione, radiazione. Le sanzioni appena ricordate sono comminate dall’organo competente così come individuato dal Regolamento di Giustizia, nel rispetto delle valutazioni di cui all’articolo 67 di quest’ultimo. In particolare, nel determinare la sanzione applicabile, l’organo competente deve tener conto della gravità dell’infrazione, desumendola da ogni elemento di valutazione in suo possesso e in particolare dalla natura, dalla specie, dai modi, dal tempo e dal luogo dell’azione od omissione, nonché dall’intensità dell’atteggiamento illecito o fraudolento e tenendo altresì conto dei motivi dell’infrazione, della condotta tenuta nel passato, nonché di quella antecedente e susseguente all’infrazione.

1.4 Adozione del Modello Organizzativo e di Controllo dell’Attività Sportiva da parte di S.N.P.J.

I destinatari del presente Modello sono tutti i soggetti che partecipino, a qualsiasi titolo, all’attività della Società, indipendentemente dalla disciplina velica sportiva praticata (“Destinatari”).

Il Modello ha l’obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soggetti, ivi inclusi i Destinatari stessi, che sono coinvolti, a qualsiasi titolo, nelle attività della Società,

con particolare riguardo ai minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità e tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tali soggetti.

Il Consiglio Direttivo della Società ha approvato il presente “*Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva ai sensi del Decreto Legislativo n. 39/2021*” per sintetizzare il complesso di regole, strumenti e attività idonee a prevenire comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs. N. 39/2021 e relativo Regolamento *Safeguarding*. Il Consiglio Direttivo potrà perfezionare nuove procedure, ovvero modificare o integrare le esistenti, ogni qual volta richiesto dall'evoluzione della normativa o dell'attività della Società o quando ritenuto opportuno, anche su indicazione del Responsabile *Safeguarding*.

Il presente Modello ha validità triennale dalla data della sua approvazione. Il Consiglio Direttivo è tenuto ad aggiornare il contenuto del Modello, perfezionando nuove procedure, ovvero modificando o integrando le esistenti, ogni qual volta richiesto dall'evoluzione della normativa e del relativo Regolamento *Safeguarding* emanato dalla F.I.V., nonché dalle eventuali ulteriori linee guida emanate ai sensi del Decreto dal C.O.N.I., dalla F.I.V. e dai relativi organismi, tra cui la Giunta Nazionale del C.O.N.I. e l'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le Politiche di *Safeguarding*, ovvero quando tali modifiche e/o integrazioni siano rese necessarie in virtù dell'attività della Società o quando siano comunque ritenute opportune, anche su indicazione del Responsabile *Safeguarding*.

1.5 Principi generali del Modello

Il Modello adottato dalla Società si fonda sui seguenti principi generali:

- a) individuazione dei comportamenti che costituiscono violazione del Decreto e del relativo Regolamento *Safeguarding* (“**Comportamenti Rilevanti**”);
- b) definizione dei valori applicati all'interno della Società e delle regole di comportamento, riassunti all'interno del Codice di Comportamento Etico, e diffusione dello stesso a tutti i Destinatari;
- c) nomina di un Responsabile *Safeguarding* con relativa chiara attribuzione di ruolo e di poteri al fine di garantire un efficace sistema di controllo interno, volto alla prevenzione dei Comportamenti Rilevanti;
- d) svolgimento di una costante e continua attività di sorveglianza sull'efficacia del sistema di controllo e, più in generale, sull'intero Modello, mediante:
 - l'attribuzione al Responsabile *Safeguarding* del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del presente Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti tenuti dai Destinatari all'interno della Società;
 - la valutazione da parte del Consiglio Direttivo e del Responsabile *Safeguarding* dell'idoneità del Modello a perseguire gli scopi del Decreto e del relativo Regolamento *Safeguarding*;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i Destinatari dei Principi di Comportamento, delle regole societarie e delle procedure di segnalazione istituite con il presente Modello, così come dei principi e delle finalità del Decreto stesso;
- e) comunicazione trasparente e diffusa dei Principi di Comportamento e delle regole societarie, accompagnata, ove necessario, da attività di specifica formazione su tali Principi di Comportamento, sugli strumenti che la Società attua per prevenire i Comportamenti Rilevanti che potrebbero potenzialmente verificarsi;
- f) individuazione di un insieme di misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello (“**Sistema Disciplinare**”) ed applicazione dello stesso, nel caso in cui intervengano comportamenti in violazione o non conformi alle norme di legge, e in particolare del Decreto e del Regolamento *Safeguarding*, nonché ai Principi di Comportamento, al Codice di Comportamento Etico, al Modello e/o alle procedure interne.

2. PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

2.1 Premessa

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto della sua effettiva compatibilità con l'attuale organizzazione societaria, in modo da integrarsi efficientemente con l'operatività e organizzazione della Società, subendo all'occorrenza, in modo dinamico, le dovute modifiche. A tal fine, il Responsabile *Safeguarding* è munito dei poteri necessari ai fini dell'attività di monitoraggio e verifica del Modello, nonché del compito di suggerire al Consiglio Direttivo ogni opportuna modifica per rendere il Modello sempre più efficace e aderente all'effettivo svolgersi dell'Attività della Società.

2.2 Individuazione dei Comportamenti Rilevanti

Ai fini del presente Modello, costituiscono Comportamenti Rilevanti:

- a) *l'abuso psicologico*: consiste in qualunque atto indesiderato, tra cui, a mero titolo esemplificativo, 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 che sia tale da intimidire, turbare o alterare la serenità della persona offesa, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) *l'abuso fisico*: consiste in qualunque condotta consumata o tentata (tra cui, a mero titolo esemplificativo, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente alla vittima un danno alla salute o all'integrità psicofisica, un trauma o lesioni fisiche. Tali atti possono inoltre consistere nell'indurre gli Atleti a svolgere, al fine di una migliore *performance* sportiva, un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi Atleti infortunati o comunque non in condizione fisica per svolgere attività sportiva. All'interno della nozione di "abuso fisico" rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) *la molestia sessuale*: consiste in qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono consistere, a titolo meramente esplicativo, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere, od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante, umiliante o denigrante;
- d) *l'abuso sessuale*: consiste in qualsiasi condotta o comportamento avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. L'abuso sessuale può consistere anche nel costringere la persona offesa ad attuare condotte sessuali inappropriate o indesiderate ovvero nell'osservare la persona offesa in condizioni e contesti comunemente considerati non appropriati;
- e) *la negligenza*: consiste nel mancato intervento di un Allenatore, Socio, membro del Consiglio Direttivo o del Responsabile *Safeguarding*, anche in ragione dei doveri che derivano dal loro ruolo, il quale, presa conoscenza di uno dei Comportamenti Rilevanti o delle sue conseguenze, omette di intervenire ai sensi del successivo articolo 4.4 causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno;
- f) *l'incuria*: consiste nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei fondamentali bisogni fisici e/o psicologici, educativi ed emotivi di un soggetto, con particolare riguardo a soggetti minorenni;
- g) *l'abuso di matrice religiosa*: consiste nell'impedimento, condizionamento o limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- h) *il bullismo, il cyberbullismo*: consiste in 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 soggetti, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio su questi ultimi. Il bullismo e il *cyberbullismo* possono consistere altresì in comportamenti, ripetuti o isolati, di prevaricazione e sopraffazione, atti a intimidire o turbare la persona offesa, determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento. All'interno dei comportamenti di cui sopra rientrano, a titolo meramente esplicativo, umiliazioni, offese riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla persona offesa;
- i) *i comportamenti discriminatori*: consistono in qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

Tutti i Comportamenti Rilevanti di cui sopra possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, ivi comprese, a titolo meramente esemplificativo, le modalità informatiche, tramite *web* e attraverso messaggi, e-mail, *social network*, *blog*.

Costituisce altresì Comportamento Rilevante qualsivoglia violazione, colposa o dolosa, delle disposizioni del presente Modello, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione delle misure poste a tutela del soggetto segnalante di cui ai successivi articoli 4.3 e 4.4;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Consiglio Direttivo e del Responsabile *Safeguarding* di cui al successivo articolo 4.4;
- la violazione delle disposizioni concernenti l'attività di informazione, formazione e diffusione del presente Modello a tutti i suoi Destinatari;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la mancata applicazione del Sistema Disciplinare.

3. VALORI E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

3.1 Codice di Comportamento Etico

La Società ha raccolto e descritto all'interno del Codice di Comportamento Etico i valori comuni a tutti i Destinatari che operano all'interno della, o con la, Società, ivi inclusi gli Allenatori, i Soci, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica che prestano la propria attività lavorativa, a titolo oneroso o gratuito, a favore della Società.

Il Codice di Comportamento Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle Attività sociali assunti dalla Società verso tutti i propri Soci, Atleti, collaboratori e dipendenti e costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Codice di Comportamento Etico è disponibile sul sito *web* della Società e, in copia cartacea, affisso in bacheca e presso la segreteria e viene diffuso ai Destinatari.

3.2 Uso degli spazi della Società

Nel corso degli allenamenti e delle attività che coinvolgano Atleti e/o soggetti minorenni deve essere sempre concesso l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli Atleti e/o soggetti minorenni ovvero a loro delegati, sebbene la fruizione degli spazi e dei servizi della Società rimangono ad uso esclusivo dei Soci e degli Atleti, e segue le regole d'uso, secondo quanto previsto dallo Statuto della Società.

Durante le sessioni di allenamento o di regata non è consentito l'accesso agli spogliatoi degli Atleti a utenti esterni ovvero genitori o accompagnatori, salvo previa autorizzazione da parte di un Allenatore, un membro del Consiglio Direttivo ovvero del Responsabile *Safeguarding*. Tale autorizzazione potrà essere concessa solo per l'assistenza agli Atleti di età inferiore ai sei anni ovvero con disabilità motoria o intellettivo-relazionale.

In caso di necessità e fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario, qualora necessario, l'accesso al locale eventualmente adibito ad infermeria è consentito a soli Allenatori, membri del Consiglio Direttivo o Soci formati sulle procedure di primo soccorso, per il compimento delle sole procedure strettamente necessarie al primo soccorso della persona bisognosa. La porta del locale eventualmente adibito ad infermeria deve rimanere aperta ed è richiesta, ove possibile, la presenza di almeno un altro soggetto (Allenatore, membro del Consiglio Direttivo, Socio).

Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio all'incolumità fisica o psico-fisica degli Atleti e dei Soci.

3.3 Trasferte

Salvo la sussistenza di (i) comprovate ragioni indicate per iscritto e (ii) l'autorizzazione scritta dell'Atleta o, in caso di Atleta minorenni, di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale su di essi, in caso di trasferte o attività che prevedano un pernottamento, agli Atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con altri Atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggiano Allenatori, membri del Consiglio Direttivo o altri accompagnatori.

Nel corso delle trasferte di qualsiasi tipo e durata è dovere degli Allenatori ed eventuali altri accompagnatori vigilare sugli Atleti, con particolare riguardo agli Atleti minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi Comportamento Rilevante ai fini del presente Modello.

3.4 Tutela della *privacy*

A tutti gli Atleti o Soci ovvero i soggetti esercenti la potestà genitoriale su questi ultimi, agli Allenatori, ai membri del Consiglio Direttivo, collaboratori, dipendenti e, più in generale ai soggetti di volta in volta coinvolti nell'Attività della Società, deve essere sottoposta, all'atto di iscrizione, tesseramento, nomina o assunzione, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (“**GDPR**”).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte all'interno del GDPR e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione, tesseramento, nomina o assunzione, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie o video ritraenti i Atleti, i Soci, gli Allenatori, i membri del Consiglio Direttivo, i collaboratori, i dipendenti e qualsiasi altro soggetto coinvolto nell'Attività della Società prodotte durante le sessioni di allenamento e regata ovvero nel corso di eventi o attività organizzate dalla Società, ad esclusione della produzione e pubblicazione di immagini o video che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i soggetti interessati.

La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali dei Atleti, Soci, Allenatori, membri del Consiglio Direttivo, collaboratori e dipendenti ovvero di qualsiasi altro soggetto coinvolto

nell'Attività della Società, deve essere custodita garantendone la riservatezza e impedendo che possa essere accessibile a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati personali. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, *data breach* che coinvolga tali dati personali, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare e responsabile del trattamento dei dati personali. Nell'eventualità di cui sopra, deve essere data tempestiva comunicazione anche all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, ove la violazione dei dati personali comporti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutti i soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formati e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali dei soggetti interessati.

3.5 Inclusività

La Società garantisce a tutti gli Atleti, Soci, membri del Consiglio Direttivo, Allenatori, collaboratori e dipendenti, nonché a tutti i tesserati, soci, dirigenti, allenatori, collaboratori e dipendenti di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, pari diritti e opportunità, senza distinzione di sesso, di razza, di etnia, di lingua, di religione, di opinione politiche, di età, di identità di genere, di orientamento sessuale, di condizioni personali e sociali.

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-razionale, favorendo l'integrazione suddetti Atleti.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli Atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti Atleti alle attività della Società anche mediante l'attivazione di iniziative *ad hoc* e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

4. RESPONSABILE SAFEGUARDING

4.1 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (“Responsabile *Safeguarding*”)

La Società nomina un Responsabile *Safeguarding* con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nei confronti di qualsiasi soggetto, ivi inclusi i Destinatari, coinvolto a qualsivoglia titolo nell'Attività della Società, con particolare riguardo ai soggetti minorenni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale di questi ultimi.

Il Responsabile *Safeguarding* viene nominato dal Consiglio Direttivo e deve essere dotato dei requisiti di autonomia e onorabilità sotto il profilo dell'insussistenza di condanne penali, come meglio *infra* indicato. Il Responsabile *Safeguarding* può essere nominato tra soggetti interni alla Società, sempreché sia indipendente da cariche sociali, Allenatori e membri del Consiglio Direttivo, e possibilmente presentare esperienza nel settore, nonché possedere competenze comunicative e capacità di gestione di situazioni delicate.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'associazione e federazione sportiva di appartenenza della Società.

4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione

Non può essere nominato quale Responsabile *Safeguarding* colui che sia stato condannato con sentenza, ancorché non definitiva, e anche se emessa *ex* articoli 444 e seguenti del codice di procedura penale, anche se con pena condizionalmente sospesa, per reati non colposi.

Al fine di verificare l'inesistenza della causa di ineleggibilità di cui sopra, il candidato alla carica di Responsabile *Safeguarding* è tenuto ad autocertificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà *ex* D.P.R. n. 445/2000, di non trovarsi

nella condizione di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni. A tal fine, la Società potrà inoltre richiedere al candidato alla carica di Responsabile *Safeguarding* copia del certificato del casellario giudiziale.

Vigilanza debbono autocertificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà ex D.P.R. n. 445/2000, di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 9, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Responsabile *Safeguarding* decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi, successivamente alla sua nomina, in una delle situazioni sopra indicate.

Il Responsabile *Safeguarding* potrà essere sospeso o revocato dal Consiglio Direttivo in caso di mancata conformità ai requisiti previsti agli articoli 4.1 e 4.2 ovvero in caso di violazione da parte di questo del presente Modello, del Codice di Comportamento Etico, del Decreto, del relativo Regolamento *Safeguarding* e del Regolamento di Giustizia.

4.3 Funzioni e poteri

Il Responsabile *Safeguarding* svolge la funzione di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del Modello e del Codice di Comportamento Etico ed è tenuto a verificare che questi ultimi siano costantemente aggiornati e adeguati al fine di prevenire il verificarsi di Comportamenti Rilevanti all'interno della Società.

Il Responsabile *Safeguarding* svolge altresì la funzione di collettore di eventuali segnalazioni di Condotte Rilevanti, ai sensi della procedura indicata all'interno del successivo articolo 4.4. Nello svolgimento di tale funzione, il Responsabile *Safeguarding* deve garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti presunti casi di abuso o maltrattamento, essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni con massima riservatezza e nel rispetto della *privacy* delle persone coinvolte.

Il Responsabile *Safeguarding* è tenuto a sensibilizzare i soci sulle questioni inerenti al contrasto di abusi, violenze e discriminazioni, nonché a pubblicizzare l'esistenza di canali di comunicazione chiari che possano essere utilizzati dai soci e, più in generale, dai soggetti coinvolti dall'Attività della Società, al fine di segnalare casi di abuso o maltrattamento, ai sensi della procedura indicata all'interno del successivo articolo 4.4.

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni riconosciute al Responsabile *Safeguarding* è necessario che:

- le attività poste in essere dal Responsabile *Safeguarding* non possano essere sindacate da alcun altro organo sociale, fermo restando che il Consiglio Direttivo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza degli interventi del Responsabile *Safeguarding*, in quanto il Consiglio Direttivo è il responsabile ultimo ed esclusivo del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- al Responsabile *Safeguarding* sia garantito un contatto diretto con tutti gli organi societari e che possa prendere contatto con qualsiasi Socio o soggetto in qualsivoglia modo coinvolto nell'Attività della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei suoi compiti;
- il Responsabile *Safeguarding* possa avvalersi sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- il Responsabile *Safeguarding* abbia accesso senza alcun limite, nello svolgimento dei compiti assegnati (i.e. attività di indagine, analisi e controllo), alle informazioni e ai documenti della Società. A tal fine, qualunque organo societario e qualunque soggetto coinvolto nell'Attività della Società ha l'obbligo, a fronte di una richiesta del Responsabile *Safeguarding*, di collaborare tempestivamente con quest'ultimo.

4.4 Segnalazioni di violazioni e tutela del soggetto segnalante

Le segnalazioni relative alla presunta adozione Comportamenti Rilevanti in relazione all'Attività societaria:

- sono raccolte con segnalazioni specifiche al Responsabile *Safeguarding*, a voce, scritte e consegnate a mano, via e-mail all'indirizzo pietasjuliasafeguarding@gmail.com, le cui chiavi di accesso sono in possesso esclusivamente al Responsabile *Safeguarding*, ovvero via lettera raccomandata indirizzata al Responsabile *Safeguarding* all'indirizzo:

Società Nautica Pietas Julia
Sistiana Mare 66,
Duino Aurisina (TS)
c.a. Responsabile *Safeguarding*

- potranno essere sia in forma scritta che orale e avere a oggetto ogni tipo di violazione, o sospetto di violazione, del Modello, dei Principi di Comportamento o del Codice di Comportamento Etico;
- saranno valutate dal Responsabile *Safeguarding* e gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno concordati con il Consiglio Direttivo, a seguito di un eventuale colloquio con l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna, fermo restando, in tal caso, la facoltà del segnalante di rivolgersi alle autorità competenti;
- il Responsabile *Safeguarding* valuterà in piena e insindacabile discrezionalità se dare o meno seguito a segnalazioni anonime o non sufficientemente circostanziate.

In caso di Comportamenti Rilevanti che assumano una particolare gravità, il Responsabile *Safeguarding* è tenuto a notificare i fatti di cui sia venuto a conoscenza alle forze dell'ordine ovvero alle autorità competenti. Qualora la verifica di un Comportamento Rilevante ovvero la violazione del presente Modello o dei Principi di Comportamento rientrino nell'ambito di competenza federale, il Responsabile *Safeguarding* è tenuto a informare il *Safeguarding Office* della federazione di appartenenza.

Il Responsabile *Safeguarding* agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Consiglio Direttivo deve portare a conoscenza del Responsabile *Safeguarding* ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente da terzi e relativa alla presunta assunzione di Comportamenti Rilevanti di cui venga a conoscenza.

La Società è altresì tenuta a dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al *Safeguarding Office* della F.I.V., nonché all'ufficio della Procura Federale, ove competente.

4.5 Conservazione delle informazioni

Ogni segnalazione pervenuta al Responsabile *Safeguarding* ai sensi del presente Modello è conservata, assieme alla relativa documentazione, dal Responsabile *Safeguarding* stesso in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, assicurando adeguate forme di custodia, sicurezza, conservazione e tutela dei dati raccolti.

I dati e le informazioni conservati all'interno dell'archivio di cui al paragrafo precedente possono essere messi a disposizione di soggetti diversi dal Responsabile *Safeguarding*, previa autorizzazione scritta di quest'ultimo, il quale ha facoltà di definire liberamente i criteri e le condizioni di accesso a tali informazioni.

5. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO

5.1 Piano di comunicazione

Il Modello è comunicato formalmente dal Responsabile *Safeguarding* a ciascun componente degli organi sociali che, per sopravvenuta nomina o per assenza, non abbia già concorso all'approvazione o alla diffusione del Modello. Il soggetto

che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, la quale viene archiviata e conservata dal Responsabile *Safeguarding*.

Il presente Modello e il nominativo del Responsabile *Safeguarding* dovranno essere affissi in bacheca presso la sede della Società, nonché essere diramati via e-mail ai Destinatari e pubblicati sul sito *web* della Società.

Nel caso in cui vi siano Destinatari minorenni, il presente Modello e il nominativo del Responsabile *Safeguarding* dovranno essere resi noti a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale su di essi.

La Società deve altresì fornire agli Atleti idonee informazioni circa la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché volte a rendere consapevoli gli Atleti in ordine ai propri diritti, obblighi e tutele.

La Società è tenuta a informare i Destinatari o, eventualmente, coloro che esercitano la responsabilità genitoriale su di essi, di ogni altra “politica di *safeguarding*” adottata dalle federazioni sportive alle quali la Società è affiliata. A tal fine, e a titolo meramente esplicativo, la Società è tenuta a condividere con i Destinatari o, eventualmente, coloro che esercitano la responsabilità genitoriale su di essi, il “Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*)” adottato dalla F.I.V. in data 18 settembre 2023.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali e criteri di irrogazione delle sanzioni

I meccanismi disciplinari di seguito indicati costituiscono parte integrante del Modello della Società. Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello mediante pubblicazione di quest'ultimo sul sito *web* della Società e diramazione via e-mail dello stesso ai Destinatari.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore del Comportamento Rilevante e la Società.

Nei singoli casi, l'irrogazione delle sanzioni specifiche è definita e applicata in proporzione alla gravità del Comportamento Rilevante e, comunque, in base ai seguenti criteri generali, tra loro cumulabili:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) recidività in un arco temporale almeno pari a un biennio;
- e) entità del danno eventualmente o potenzialmente arrecabile alla Società;
- f) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- g) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative o ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- h) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza o nell'assumere il Comportamento Rilevante;
- i) qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave;
- j) la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista;
- k) principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare in tempi più rapidi possibili, prescindendo dall'esito dell'eventuale e successivo giudizio penale.

Il presente Sistema Disciplinare non pregiudica l'applicabilità, nei confronti dei Soci, dei provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 10 dello statuto della Società.

6.2 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

Contro i Comportamenti Rilevanti tenuti dai collaboratori retribuiti possono essere comminate le seguenti sanzioni, le quali devono essere in ogni caso commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 5 (cinque) ore della retribuzione prevista;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 (quindici) giorni;
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore che sia anche Socio, radiazione dello stesso.

Le misure di cui sopra dovranno essere applicate secondo un criterio di gradualità che tenga conto:

- della gravità del Comportamento Rilevante accertato;
- delle conseguenze per la Società derivanti dall'assunzione del Comportamento Rilevante;
- dell'intensità del dolo e/o dal grado della colpa;
- dell'eventuale recidiva.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dei collaboratori retribuiti spetta al Consiglio Direttivo. A tal fine, il Responsabile *Safeguarding* dovrà vigilare sulla tempestiva attivazione del Consiglio Direttivo, il quale è tenuto a riunirsi nel più breve tempo possibile allo scopo di instaurare il procedimento sanzionatorio nei confronti del collaboratore retribuito, nel corso del quale dovrà essere accertato il Comportamento Rilevante passibile di essere sanzionato nei termini sopra indicati. Il Consiglio Direttivo, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, assegna al collaboratore retribuito un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

6.3 Sanzioni nei confronti dei volontari

A fronte di Comportamenti Rilevanti tenuti dai volontari della Società possono essere comminate le seguenti sanzioni, le quali devono essere in ogni caso commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 15 (quindici) giorni;
- d) allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 1 (uno) anno;
- e) risoluzione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario che sia anche Socio, radiazione dello stesso.

Le misure di cui sopra dovranno essere applicate secondo un criterio di gradualità che tenga conto:

- della gravità del Comportamento Rilevante accertato;
- delle conseguenze per la Società derivanti dall'assunzione del Comportamento Rilevante;
- dell'intensità del dolo e/o dal grado della colpa;
- dell'eventuale recidiva.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dei volontari spetta al Consiglio Direttivo. A tal fine, il Responsabile *Safeguarding* dovrà vigilare sulla tempestiva attivazione del Consiglio Direttivo, il quale è tenuto a riunirsi nel più breve tempo possibile allo scopo di instaurare il procedimento sanzionatorio nei confronti del volontario, nel corso del quale dovrà essere accertato il Comportamento Rilevante passibile di essere sanzionato nei termini sopra indicati. Il Consiglio Direttivo, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, assegna al volontario un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

6.4 Sanzioni nei confronti degli Atleti maggiorenni

A fronte di Comportamenti Rilevanti tenuti dagli Atleti maggiorenni della Società possono essere comminate le seguenti sanzioni, le quali devono essere in ogni caso commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 15 (quindici) giorni;
- d) allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 1 (uno) anno;
- e) esclusione dell'Atleta dalla squadra agonistica della Società e, in caso di Atleta associato ai sensi dell'articolo 3 dello statuto della Società, radiazione dello stesso.

Le misure di cui sopra dovranno essere applicate secondo un criterio di gradualità che tenga conto:

- della gravità del Comportamento Rilevante accertato;
- delle conseguenze per la Società derivanti dall'assunzione del Comportamento Rilevante;
- dell'intensità del dolo e/o dal grado della colpa;
- dell'eventuale recidiva.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Atleti maggiorenni spetta al Consiglio Direttivo. A tal fine, il Responsabile *Safeguarding* dovrà vigilare sulla tempestiva attivazione del Consiglio Direttivo, il quale è tenuto a riunirsi nel più breve tempo possibile allo scopo di instaurare il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Atleta maggiorenne, nel corso del quale dovrà essere accertato il Comportamento Rilevante passibile di essere sanzionato nei termini sopra indicati. Il Consiglio Direttivo, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, assegna all'Atleta maggiorenne un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

6.5 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo

A fronte di Comportamenti Rilevanti tenuti dai membri del Consiglio Direttivo possono essere comminate le seguenti sanzioni, le quali devono essere in ogni caso commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) revoca dalla carica di membro del Consiglio Direttivo e contestuale allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 1 (uno) anno;
- d) revoca dalla carica di membro del Consiglio Direttivo e radiazione dello stesso.

Le misure di cui sopra dovranno essere applicate secondo un criterio di gradualità che tenga conto:

- della gravità del Comportamento Rilevante accertato;
- delle conseguenze per la Società derivanti dall'assunzione del Comportamento Rilevante;
- dell'intensità del dolo e/o dal grado della colpa;
- dell'eventuale recidiva.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dei volontari spetta al Consiglio Direttivo, senza possibilità di voto per il membro nei confronti del quale si procede. A tal fine, il Responsabile *Safeguarding* dovrà vigilare sulla tempestiva attivazione del Consiglio Direttivo, il quale è tenuto a riunirsi nel più breve tempo possibile allo scopo di instaurare il procedimento sanzionatorio nei confronti del membro del Consiglio Direttivo, nel corso del quale dovrà essere accertato il Comportamento Rilevante passibile di essere sanzionato nei termini sopra indicati. Il Consiglio Direttivo, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, assegna al membro del Consiglio Direttivo un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

6.6 Sanzioni per violazioni in materia di tutela del soggetto segnalante

Le sanzioni di cui al presente Sistema Disciplinare sono applicate anche a violazioni del Modello che costituiscano una violazione delle tutele poste a favore dei soggetti segnalanti di cui all'articolo 4.4.

