



|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |


**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL' ATTIVITA' SPORTIVA EX ART. 16 D.LGS. N. 36/2021 e 39/2021**

**Sommario**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Premessa.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Finalità.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. Diritti e doveri .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4. Fattispecie di abuso rilevanti.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>5. Misure di prevenzione e di controllo.....</b>   | <b>6</b>  |
| 5.1. Trasparenza e pubblicità .....   | 6         |
| 5.3 Accesso e uso dei locali .....  | 7         |
| 5. 4 Trasferte.....   | 8         |
| 5.5 Supporto psicologico e psico-terapeutico .....  | 8         |
| 5.6 Certificazione .....  | 8         |
| 5.7 Obbligo di intervento e segnalazione .....  | 8         |
| 5.8 Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva .....  | 9         |
| 5.8 Trattamento dei dati personali .....  | 9         |
| <b>6. Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>7. Segnalazione dei comportamenti abusivi .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>8. Gestione della segnalazione .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>9. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.....</b>   | <b>12</b> |
| 9.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori .....  | 12        |
| 9.2. Sanzioni nei confronti dei volontari, degli atleti e dei tesserati .....   | 14        |
| <b>10. Trattamento dei dati personali del segnalante .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>11. Attività a rischio.....</b>  | <b>14</b> |
| <b>12. Questionario .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>13. Valutazione annuale .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>ALLEGATO A- CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE....</b> | <b>16</b> |
| 1. Premessa .....   | 16        |
| 2. Finalità .....   | 16        |
| 3. Doveri e obblighi dei soci e dei tesserati.....  | 17        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici .....</b> | <b>17</b> |
| <b>5. Diritti, doveri o obblighi degli atleti.....</b>             | <b>19</b> |
| <b>6. Tutele e sanzioni disciplinari .....</b>                     | <b>20</b> |
| <b>7. Selezione degli operatori .....</b>                          | <b>20</b> |
| <b>8. Formazione.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>9. Riservatezza e trattamento dei dati personali.....</b>       | <b>20</b> |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

## 1. Premessa

1. Il Centro Universitario Sportivo di Napoli – Associazione Sportiva dilettantistica (C.U.S. NAPOLI – A.S.D.) è una associazione polisportiva dilettantistica con sede in Napoli, affiliata alla FederCUSI e articolata in 17 sezioni sportive. Il C.U.S. Napoli ASD è affiliato altresì alle seguenti federazioni: Federazione Italiana Pallavolo, Federazione Italiana Giuoco Calcio – Lega Nazionale Dilettanti, Federazione Italiana Atletica Leggera, Federazione Italiana Pallacanestro, Federazione Italiana Lotta, Judo, Karate e Arti Marziali, Federazione Italiana Tennis e Padel.

2. Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dal Centro Universitario Sportivo di Napoli – Associazione Sportiva Dilettantistica (C.U.S. NAPOLI – A.S.D.), come previsto dal comma 2 dell'art. 16 del d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021, nel rispetto sia delle Linee Guida e del Regolamento pubblicati dalla Federazione Italiana dello Sport Universitario (FederCUSI) approvate con Delibera F-2 dal Consiglio Federale nella riunione del 29 agosto 2023, nonché dei canoni elaborati dal CONI (ai sensi dell'art. 2 comma 4 Statuto del CONI) rubricati "I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" e contenenti le Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

3. Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'ASD C.U.S. NAPOLI indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata.

4. Il modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FederCUSI.


5. Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sulla homepage del sito internet dell'ASD C.U.S. NAPOLI ([www.cusnapoli.it](http://www.cusnapoli.it)) e affisso nella bacheca della sede e degli impianti sportivi universitari, nonché comunicato al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), ai sensi dell'art. 8 delle Linee Guida FederCUSI, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i soci, tesserati, lavoratori, collaboratori, volontari.

## 2. Finalità

1. Il presente Modello organizzativo e di controllo ha lo scopo di tutelare i minori e di prevenire le molestie, la violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal d.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2. In particolare, il presente Modello persegue le seguenti finalità:

- a) prevenire e controllare 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;
- b) la promozione dei diritti dei soci e tesserati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione, anche se derivante da negligenza e/o incuria;

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- c) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci e tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- d) la consapevolezza dei soci e tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- e) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte ovvero omissioni o incuria lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- f) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- g) l'informazione dei soci, lavoratori, collaboratori, volontari e 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;
- h) la partecipazione della ASD C.U.S. NAPOLI alle iniziative organizzate nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- i) 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 della ASD stessa.

### 3. Diritti e doveri


#### 1. Costituiscono diritti fondamentali dei tesserati:

- a) essere trattati con rispetto e dignità;
- b) essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere, siano essi sessuali, fisici o psicologici che si verifichino in situazioni isolate o in combinazione o che consistano in un incidente singolo o in una serie di incidenti, di persona o online (tra cui, ma non limitatamente, i social media ovvero i sistemi di messaggistica istantanea) e in particolare da qualsiasi forma di abuso di autorità, potere o autorità nei confronti di un'altra persona. L'abuso può anche assumere la forma di negligenza;
- c) essere tutelati anche da ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 198/2006, 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;
- d) il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati da considerare assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

2. La ASD C.U.S. NAPOLI persegue il principio di inclusività, garantendo il pari accesso alle attività sportive sia agli atleti normodotati, sia agli atleti con disabilità fisica, nonché a coloro che si trovano in posizione di svantaggio per ragioni sociali, di etnia, economiche e/o familiari.

3. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei soci e dei tesserati.

4. La ASD C.U.S. NAPOLI si impegna in particolar modo a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati minorenni. A tal fine è nominato il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui al seguente art. 6 del presente Modello di prevenzione sportiva.

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

5. Tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti sono obbligati al rispetto dei suddetti diritti e sono tenuti a partecipare ai corsi formativi organizzati dall'ASD C.U.S. NAPOLI in materia di corretto trattamento degli atleti.

6. È vietato per i tesserati esprimere nelle zone e nei centri riservati ai media (conferenze stampa e interviste; team meeting; canali tradizionali o digitali; social media; gruppi di messaggistica istantanea la cui attività sia riconducibile all'ASD C.U.S. NAPOLI; prima dell'inizio della competizione etc.) punti di vista indirizzati – direttamente o indirettamente – contro le persone e/o la loro dignità.

7. È vietata ogni forma di ricerca di informazioni o indagine sulle opinioni, i gusti personali e, in generale, sugli aspetti privati dei tesserati. I dirigenti, lavoratori, collaboratori e volontari che, ratione officii, sono in possesso di tali informazioni, non potranno conferirli a terzi.


#### 4. Fattispecie di abuso rilevanti

1. È perseguita qualunque condotta attiva oppure omissiva, che direttamente o indirettamente si concretizzi in:

- l'abuso psicologico;
- l'abuso fisico;
- la molestia sessuale;
- l'abuso sessuale;
- la negligenza;
- l'incuria;
- l'abuso di matrice religiosa;
- il bullismo, il cyberbullismo;
- i comportamenti discriminatori.

2. A fini del comma precedente, si intendono:

- a) per "**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. Sono esempi di abuso psicologico il denigrare pubblicamente un tesserato per il suo risultato sportivo ovvero il suo aspetto fisico;
- b) per "**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, nonché la sottoposizione dell'atleta a stili alimentari estremi

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |


al fine di rientrare in range di peso previsti dalla normativa delle Federazioni di riferimento (Judo, Karate, Lotta, Pankration, Taekwondo, eccetera)

- c) per **“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) per **“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 o ritrarre con foto e/o video-camera il socio o il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per **“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) per **“incuria”**, la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per **“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) per **“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 soci o tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio o 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) per **“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.

## 5. Misure di prevenzione e di controllo

### 5.1. Trasparenza e pubblicità

1. L’ASD C.U.S NAPOLI pubblica sul proprio sito internet ([www.cusnapoli.it](http://www.cusnapoli.it)) e in bacheca il Presente Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, nonché del Codice etico per garantire la

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

piena e fruibile accessibilità ai diritti e ai doveri di atleti e istruttori, insieme la conoscenza delle procedure da seguire per effettuare le segnalazioni di abuso.

2. L'ASD C.U.S NAPOLI comunica tempestivamente l'adozione del Modello di organizzazione e controllo delle attività sportive al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni e al Responsabile Federale delle politiche di safeguarding della FederCusi e delle Federazioni e degli Enti di promozione Sportiva a cui l'ASD è affiliata.

3. L'ASD C.U.S NAPOLI comunica ogni informazione rilevante al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni della società e al Responsabile delle politiche di safeguarding, della FederCusi.

#### 5.2. Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari

1. La ASD C.U.S NAPOLI organizza corsi periodici di formazione rivolti a tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

2. Tutti i soggetti di cui al periodo precedente sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dalla ASD e/o ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di safeguarding, con l'obbligo di giustificare la loro, eventuale, assenza.

3. Sono oggetto di formazione le seguenti materie: diritti e doveri di atleti e di istruttori; i rapporti con gli atleti, in particolar modo se minorenni; i segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui gli atleti potrebbero essere vittima.

#### 5.3 Accesso e uso dei locali

1. Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della ASD C.U.S NAPOLI.

2. I tecnici possono entrare negli spogliatoi dedicati agli atleti solo per motivi strettamente connessi alla pratica sportiva e comunque in momenti diversi dalla fase di svestizione/vestizione/doccia.

3. Durante le sedute di allenamento miste sono garantiti spogliatoi separati per gli atleti di sesso differente; agli atleti transgender, anche in fase di transizione, sono ammessi allo spogliatoio del sesso in cui si identificano.


4. In tutti gli spogliatoi è vietato l'utilizzo di fotocamere, videocamere o le riprese con cellulari.

5. Durante le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate minori di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

5. Durante le sessioni di allenamento o di prova agli atleti, ai giudici di gara e ai tecnici sono attribuiti spogliatoi distinti e autonomi.

6. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta, salvo che sia necessario spogliare anche parzialmente il soggetto da soccorrere, e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera). In caso di soggetto da soccorrere minorenne dovrà essere richiesta la presenza dell'esercente la responsabilità genitoriale, fermo restando che le procedure di soccorso saranno avviate anche nelle more dell'arrivo dello stesso.



|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

#### 5.4 Trasferte

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione, con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.
2. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.
3. Durante le trasferte in cui partecipano sia atleti di sesso maschile, sia atleti di sesso femminile è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e gli accompagnatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze. Gli atleti transgender, anche in fase di transizione, alloggiano nelle stanze dei soggetti del sesso in cui si riconoscono.

#### 5.5 Supporto psicologico e psico-terapeutico

1. La ASD C.U.S NAPOLI mette a disposizione degli atleti e di tutti i lavoratori, collaboratori e volontari i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.


#### 5.6 Certificazione

1. Prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni, l'ASD C.U.S NAPOLI acquisisce il certificato del casellario giudiziario e/o qualunque altra documentazione idonea ad accertare i carichi pendenti così come disposto dall'art. 25 bis D.P.R. n. 313/2002 e dall'art. 2 del D.lgs. n. 39/2014.
2. L'assenza della suddetta documentazione impedisce l'instaurazione di qualunque rapporto lavorativo tra l'ASD C.U.S NAPOLI e allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni.

#### 5.7 Obbligo di intervento e segnalazione

1. Gli allenatori, i tecnici, i dipendenti, i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e/o gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 7 del presente Modello, informandone il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 6 e/o il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.
2. Gli allenatori, i tecnici, i dipendenti, i medici sportivi inoltre segnalano l'occorrenza di una o più delle seguenti circostanze:
  - a) episodi di abuso perpetrati a mezzo di social network o sistemi di messaggistica istantanea di gruppo a danno di un socio o di un tesserato
  - b) comportamenti alimentari scorretti che si traducono nel rischio di disturbi del comportamento alimentare, soprattutto per gli sport in cui si gareggia per classi di peso (Judo, Karate, Lotta, Pankration, Taekwondo, eccetera)
  - c) fenomeni di abbandono dell'attività sportiva, al fine di verificare che gli stessi non siano legati a comportamenti sconvenienti da parte dei tecnici. I responsabili delle Sezioni sportive della



|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |


ASD C.U.S. NAPOLI devono esaminare tutti i casi di abbandono che riguardino i minori, confrontandosi con gli esercenti la responsabilità genitoriale degli stessi e segnalare eventuali situazioni potenzialmente rilevanti al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;

#### 5.8 Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva

1. L'ASD C.U.S NAPOLI favorisce le relazioni e il confronto tra atleti, tecnici, personale di supporto, esercenti la responsabilità genitoriale o chi si occupa della cura dei minori, anche organizzando incontri periodici di confronto allo scopo di instaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e della dignità dei soggetti coinvolti.
2. Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose per la salute fisica e psichica degli atleti allo scopo di individuare soluzioni comuni.
3. Qualunque soggetto indicato nel comma primo del presente articolo può prendere l'iniziativa chiedendo al Presidente dell'ASD C.U.S. NAPOLI la fissazione di un incontro con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

#### 5.8 Trattamento dei dati personali

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
2. I dati personali raccolti devono essere gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.
3. 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.
4. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.
6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. Ogni richiesta dell'interessato colta ad esercitare i diritti di accesso, cancellazione, rettifica, integrazione e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali può essere inoltrata all'indirizzo email [safeguarding@cusnapoli.org](mailto:safeguarding@cusnapoli.org)


|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

## 6. Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni

1. La ASD C.U.S NAPOLI nomina un Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, soprattutto di quelli minorenni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. 36/2021.
2. Il Responsabile non deve aver conseguito condanne penali e, prima della formalizzazione della nomina, la ASD deve acquisire il certificato del casellario giudiziale ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 e del D.lgs. n. 39/2014.
3. Il Responsabile non deve aver subito procedimenti disciplinari per abuso, violenza o discriminazione su atleti o altri lavoratori sportivi.
4. Il Responsabile è dotato di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione sociale.
5. Il Responsabile deve avere esperienza e competenza nel settore sportivo e nella tutela del minore, garantendo la massima professionalità nell'adempimento dei propri compiti.
6. La nomina del Responsabile è senza indugio pubblicata sul sito [www.cusnapoli.it](http://www.cusnapoli.it) e affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding in sede di affiliazione/riaffiliazione.
7. Il Responsabile Safeguarding dura in carica per la durata del mandato del Consiglio Direttivo e del Presidente e non può essere revocato o sostituito se non per giusta causa.
8. Il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è tenuto a partecipare ai corsi di formazione e ai seminari informativi organizzati dalla FederCusi.
9. Il Responsabile, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, ha potere di:
  - a) accedere alle strutture sportive laddove lo ritenga necessario;
  - b) effettuare audizioni di atleti, istruttori, personale medico e di chiunque entri a contatto con gli atleti;
  - c) effettuare ispezioni senza preavviso.

## 7. Segnalazione dei comportamenti abusivi

1. La segnalazione può essere effettuata:
  - a) oralmente, recandosi presso gli uffici del Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
  - b) inoltrando una e-mail all'indirizzo: [safeguarding@cusnapoli.org](mailto:safeguarding@cusnapoli.org);
  - c) attraverso il sistema di Whistleblowing presente sul sito [www.cusnapoli.it](http://www.cusnapoli.it), anche in forma anonima.
2. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
3. Gli elementi minimi per la processazione della segnalazione sono:
  - a) Estremi identificativi del segnalante e relativi recapiti (in via opzionale e qualora il segnalante voglia rilasciarli), nonché indicazione che il segnalante sia o meno un socio, lavoratore, collaboratore, volontario o tesserato
  - b) La persona da tutelare nel caso in cui non sia lo stesso segnalante

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- c) Se la persona da tutelare è minorenni.
- d) Se la persona potenzialmente responsabile del fatto è a conoscenza del segnalante. In tal caso, dovranno essere forniti gli estremi identificativi di tale persona.
- e) Se la persona potenzialmente responsabile è minorenni.
- f) Come il segnalante è venuto a conoscenza del fatto.
- g) Quando e dove è avvenuto il fatto.
- h) Se è stata fatta una segnalazione alla Giustizia sportiva e/o alla Giustizia ordinaria.
- i) Descrizione del fatto riportando tutti i dati e le informazioni utili a descrivere con esattezza cosa è accaduto oltre ad eventuali ulteriori nominativi e relativi riferimenti di contatto di persone a conoscenza del fatto segnalato.

Tali elementi, ove non contenuti nella segnalazione, sono raccolti nell'ambito dei colloqui e della attività istruttoria svolta dal Responsabile della Prevenzione degli abusi e delle violenze.

Il sistema di whistleblowing ricorda al segnalante la responsabilità e le conseguenze per lui/lei e le persone coinvolte nel caso di una denuncia che sia totalmente priva di fondamento e che risulti fatta con dolo. Identico avvertimento è svolto nell'ambito delle attività di approfondimento del Responsabile della Prevenzione degli abusi e delle violenze.

3. L'ASD C.U.S NAPOLI tutela tutti coloro che effettuano in buona fede una segnalazione, tra cui coloro che abbiano:

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

## 8. Gestione della segnalazione

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:


- a) segnalazione;
- b) registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
- c) istruttoria della segnalazione;
- d) risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze al Consiglio Direttivo e al Presidente e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

2. Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale. In tale attività lo stesso è supportato da un incaricato della Segreteria designato dal Presidente.

3. Laddove ne sussistano i presupposti il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding, nonché agli organi di giustizia sportiva.

4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto l'ASD C.U.S NAPOLI può adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

5. La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet dell'ASD C.U.S NAPOLI e

|   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |                                     |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  | Aggiornamento documento             |
|   |   | DATA                      REVISIONE |
|   |   | 30.12.2024                      00  |

affissa in bacheca per la piena conoscibilità di soci e tesserati, dagli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con gli atleti.

## 9. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

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


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

### 9.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori

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

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- ammonizione scritta;
- sospensione dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

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

|  |   |           |
|--|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|  | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|  | Aggiornamento documento   |           |
|  | DATA  | REVISIONE |
|  | 30.12.2024  | 00        |

## 9.2. Sanzioni nei confronti dei volontari, degli atleti e dei tesserati

Nei confronti dei volontari, degli atleti, dei tesserati e di chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

## 10. Trattamento dei dati personali del segnalante

1. L'ASD C.U.S. NAPOLI garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del D Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione.

Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.


## 11. Attività a rischio

1. Sono considerate soggette a rischio di abusi, discriminazioni e violenza, così come descritti nell'art. 4, le seguenti situazioni:

- a) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
- b) la gestione degli accessi presso i locali dell'affiliato;
- c) viaggi, trasferte e pernotti;
- d) trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
- e) manifestazioni sportive di qualsiasi livello e la loro gestione;
- f) la selezione degli operatori sportivi;
- g) la gestione delle attività sportive degli atleti minori di età;
- h) le attività di comunicazione dell'affiliato;
- i) le sponsorizzazioni e le attività di marketing e pubblicitarie;
- j) L'eventuale accompagnamento del minore a domicilio, in cui dovrà essere curato che siano presenti in macchina nella fase di accompagnamento almeno due maggiorenni e che sia stata preventivamente acquisita l'autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale;
- k) i rapporti con i media.

2. Per monitorare il grado di rischio, i fattori da prendere in considerazione saranno:

- a) Cause organizzative/procedurali, come lacune o insufficienze nel sistema organizzativo - gestionale

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- b) Mancanza o insufficienza di un sistema di controlli interni preventivi, ovvero mancanza di controlli;
- c) Problemi di comunicazione interna delle procedure o delle regole ovvero mancanza di informazione sulle procedure;
- d) Difficoltà di individuare i responsabili di singole operazioni, nonché assenza di registrazione delle stesse;
- e) Eventuale negligenza dei dipendenti/collaboratori;

## 12. Questionario


1. Periodicamente ai tecnici, al personale di supporto e a tutti coloro che per qualunque ragione entrano in contatto con gli atleti in modo continuativo è sottoposto un questionario in cui verrà chiesto loro di dichiarare l'eventuale commissione di comportamenti abusivi, violenti o discriminatori oppure la conoscenza di tali condotte commesse dagli altri soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

## 13. Valutazione annuale

1. La ASD C.U.S. NAPOLI redige annualmente una valutazione delle attività preventive e di controllo effettuate durante l'anno precedente, indicando attività di formazione svolta, grado di partecipazione degli istruttori e di tutti i collaboratori, eventuali procedimenti di segnalazioni di abusi/violenze/discriminazioni iniziati e loro esito, sanzioni adottate, misure correttive, piani di azione adottati per risolvere criticità e piani programmatici.

2. La valutazione verrà pubblicata sul sito della ASD C.U.S. NAPOLI oppure resa accessibile a chi ne faccia richiesta.



|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

## ALLEGATO A- CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

### 1. Premessa

Il presente Codice di condotta è rivolto agli atleti, ai tesserati, agli allenatori, ai dirigenti, ai volontari, ai collaboratori che a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività presso l'ASD C.U.S. NAPOLI.

I soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di attenersi alle prescrizioni contenute nel Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione, al fine di mantenere un ambiente sportivo rispettoso, equo e privo di qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione.

Il codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione è parte integrante del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive di cui costituisce un imprescindibile allegato.

Il Codice di condotta ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FederCUSI.

Il presente Codice di Condotta è pubblicato sul sito internet dell'ASD C.U.S. NAPOLI ([www.cusnapoli.it](http://www.cusnapoli.it)) e affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FederCUSI ai sensi dell'art. 8 delle Linee Guida FederCUSI, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati. Diritto fondamentale di ogni socio, lavoratore, collaboratore, volontario e tesserato è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ognuno costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.


Non sono consentite discriminazioni di alcun genere, che siano esse basate su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura.

Sono vietate tutte quelle condotte integranti abuso psicologico, abuso fisico, molestia sessuale, abuso sessuale, negligenza, incuria, bullismo o cyberbullismo o comportamenti discriminatori, come descritti all'art. 3 del modello Organizzativo adottato dalla società;

### 2. Finalità

Il presente Codice di condotta è finalizzato:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- j) alla rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- k) alla rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.


### 3. Doveri e obblighi dei soci e dei tesserati

I soci e i tesserati sono obbligati a:

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

### 4. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

I dirigenti sportivi e i tecnici sono obbligati a:

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra soci e i tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante sistemi di messaggistica istantanea e social network. In linea generale, tutte le comunicazioni tra tecnico, dirigente e tesserato minore devono svolgersi su sistemi di messaggistica di gruppo; eventuali comunicazioni private devono essere condivise con chi esercita la responsabilità genitoriale;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) evitare di utilizzare, in pubblico, in presenza degli atleti ovvero nelle comunicazioni su social network o sistemi di messaggistica istantanea, espressioni che possano essere connotate da contenuti di tipo discriminatorio;
- p) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- q) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- r) non ritrarre, anche in presenza del consenso dell'interessato ovvero degli esercenti la responsabilità genitoriale, in caso di minore, il socio, tesserato, lavoratore, collaboratore o tesserato durante la permanenza negli spogliatoi o comunque quando è nudo;


|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |                                     |
|  | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  | Aggiornamento documento             |
|  |   | DATA                      REVISIONE |
|  |   | 30.12.2024                      00  |

- s) Astenersi dall'organizzare momenti conviviali non istituzionali con atleti minorenni, salvo il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale, erogato in modalità tracciabile (ad esempio, a mezzo gruppo whatsapp). In ogni caso, durante i momenti conviviali dovranno essere presenti sempre almeno due tecnici o dirigenti maggiorenni, mentre è vietata la partecipazione di un singolo tecnico o dirigente maggiorenne ad un momento conviviale a cui siano presenti solo tesserati minorenni;
- t) organizzare l'attività sportiva e gli allenamenti in modo da garantire la privacy degli atleti negli spogliatoi
- u) ove l'attività sportiva per i minori si svolga in luoghi od orari in cui non è prevista la presenza di altri soggetti, devono essere presenti almeno due tra tecnici e dirigenti;
- v) evitare di accompagnare i minori a casa o, qualora sia necessario, curare che siano presenti in macchina nella fase di accompagnamento almeno due maggiorenni e che sia stata preventivamente acquisita l'autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale;
- w) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni le situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio, con particolare riferimento alle situazioni che potrebbero aver determinato l'abbandono della pratica sportiva;

#### 5. Diritti, doveri o obblighi degli atleti

Gli atleti sono obbligati a:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) evitare di utilizzare, in pubblico, in presenza di altri atleti ovvero nelle comunicazioni su social network o sistemi di messaggistica istantanea, espressioni che possano essere connotate da contenuti di tipo discriminatorio;
- f) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- g) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- h) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- i) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati (tecnico; responsabile di Sezione; medico sociale) e comunicare al medico sociale qualsiasi terapia assunta continuativamente ovvero occasionalmente;

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

- j) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- k) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
- l) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pericolo o pregiudizio.

## 6. Tutele e sanzioni disciplinari

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e controllo adottato dall'ASD C.U.S. NAPOLI.

Nel caso in cui dovessero essere accertate condotte violative del Codice di condotta si applicherebbero le sanzioni previste dall'art. 9 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive.

Laddove ne sussistono i presupposti verrà tempestivamente informato l'Ufficio della Procura Federale di FederCUSI.

Inoltre, per qualsiasi violazione del presente Codice Etico da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà del Procuratore federale e della FederCUSI di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

## 7. Selezione degli operatori

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono produrre l'intera documentazione richiesta dalla ASD C.U.S. NAPOLI prima di poter instaurare con la stessa un rapporto di lavoro o di collaborazione. Il rifiuto di produrre le certificazioni richieste impedisce la nascita del rapporto stesso.

L'ASD C.U.S. NAPOLI acquisisce il certificato del casellario giudiziario prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva a qualunque titolo.

L'ASD C.U.S. NAPOLI ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l'esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.


È causa ostativa alla conclusione oppure alla prosecuzione del rapporto di lavoro aver ricevuto una condanna penale per taluno dei reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies c.p., ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

## 8. Formazione

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono partecipare ai corsi di formazione previsti dall'art. 5.2 del Modello organizzativo e controllo dell'attività sportiva.


## 9. Riservatezza e trattamento dei dati personali

L'ASD C.U.S. NAPOLI garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante di violazioni del Codice di Condotta e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione così come previsto dall'art. 10 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive.

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|  | <b>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa<br/>(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01)</b> |           |
|   | <b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/>E CODICE DI CONDOTTA</b>  |           |
|   | Aggiornamento documento   |           |
|   | DATA  | REVISIONE |
|   | 30.12.2024  | 00        |

DICHIARAZIONE

Io Sottoscritto \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il  
 \_\_\_\_\_ e tesserato per la ASD C.U.S. NAPOLI

DICHIRO

di aver letto e compreso integralmente il codice di condotta e il modello adottati dalla ASD C.U.S. NAPOLI a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione così come previsto dal d.lgs 39/2021 e

ACCETTO

di rispettare e di aderire al presente codice di condotta e di impegnarmi a promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo all'interno della ASD C.U.S. NAPOLI.

Data: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_