

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto da DinamicaMENTE A.s.d., come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione pubblicate dall'Ente di promozione sportiva ACSI (vedi allegato Linee Guida ACSI).

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della DinamicaMENTE A.s.d., indipendentemente dalla disciplina praticata. 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 C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

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

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla *homepage* del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile *Safeguarding* della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni. Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente di Promozione sportiva ACSI.

DIRITTI

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

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

DOVERI

A tutti i tesserati e le tesserate si applicano i seguenti doveri:

- a) Coloro che prendano parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.
- b) I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente di Promozione sportiva ACSI.

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI COMPORTAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- a) l'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) l'abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, 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 danneggino l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere un'attività fisica inappropriata. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) la molestia sessuale: 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 anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazioni sessuali, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) l'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 inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) la 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 modello, 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) l'incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- g) l'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) il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione o 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 o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul *web* e attraverso messaggi, e-mail, *social network* e *blog*.

RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

In base alla delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255, l'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'Ente alla quale l'associazione è affiliata.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il responsabile *Safeguarding* all'interno dell'associazione sportiva svolge funzione di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *Safeguarding*, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile *Safeguarding* sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di *safeguarding* e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il responsabile *Safeguarding* in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

DinamicAMENTE A.s.d. svolge le sue attività didattiche e formative all'aperto.

Ha una sede il cui accesso è garantito nei tempi e nei modi concordati a tutti i tesserati e le tesserate per le attività amministrativo/organizzative.

TUTELA DELLA PRIVACY

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 all'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base delle 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 generici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale 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.

L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

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. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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.

INCLUSIVITA'

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

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

CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail tonetti.francesca@gmail.com. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie - *Safeguarding Office* all'indirizzo e-mail safeguardingofficer@acsi.it.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'associazione deve notificare i dati di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

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

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel modello e nella 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. Codici di condotta a tutela dei minori 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 delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- 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 dalla 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.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti da collaboratori retribuiti 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 per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere combinate 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 uno;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e del 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:

- 1 incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- 2 incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta 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 le prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

- 3 incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di altra condizione di discriminazione;
 - b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o un rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le autorità sportive);

- 4 incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

- 5 incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti, e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire alla trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità delle violazioni commesse:

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

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

OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage il sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazioni via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati degli abusi e delle condotte discriminatorie - *Safeguarding Office* della Federazione sportiva di competenza, nonché l'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

L'Associazione deve dare comunicazione a tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *Safeguarding* adottate dalle federazioni sportive alle quali è affiliata.

Approvato dal Consiglio Direttivo di DinamicaMENTE A.s.d. in data 13 agosto 2024

DinamicaMENTE ASD
Via Indipendenza 301- 57021 Campiglia M.ma
C.F. 90041960494
tel.:- 3534460620
email: info@dinamicamenteasd.it –

VERBALE CONSIGLIO DIRETTIVO

Verbale N. 5 del Consiglio Direttivo di "DinamicaMENTE A.s.d."

Il giorno 23 del mese di luglio dell'anno 2024 alle ore 15.00 , presso la sede legale sita in Via Indipendenza 301, si è riunito il Consiglio Direttivo dell'Associazione Sportiva Dilettantistica "DinamicaMENTE" per discutere e deliberare sul seguente argomento:

1 - Nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni* ai sensi dell'art. 33 comma 6 del D.lgs. 36/2021 e dell'art. 3 del Regolamento ACSI per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (c.d. Regolamento Safeguarding).

Sono presenti i Consiglieri: Fabiana Luti, Sandra Giuggioli, Alessandra Lotti, Alessandro Gori, Laura Toninelli e Roberta Bartoli da remoto.

Presiede la seduta il Presidente dell'Associazione Fabiana Luti che, constatata la validità, dà inizio ai lavori. Funge da segretario verbalizzante il sig. Alessandra Lotti.

Passando alla trattazione dell'Ordine del Giorno, il Presidente riferisce che la convocazione della riunione odierna è dovuta alla necessità della nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Tale adempimento risponde a quanto richiesto dall'art. 33 comma 6 del D.lgs. 36/2021, che stabilisce che ogni ente sportivo dilettantistico debba procedere con *"la designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi"*; prevedendo inoltre l'obbligo della comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.

In ossequio alla suddetta norma, ACSI - Associazione di Cultura, Sport e Tempo Libero APS, in qualità di Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal CONI, cui l'associazione è affiliata, all'art. 3 del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) ha disposto che *"Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, le Associazioni e le Società sportive affiliate nominano, entro il 1° luglio 2024, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni"*, recependo le direttive del CONI.

In relazione alla Delibera Presidenziale n.159/89, assunta in data 28/06/2024 il CONI ha disposto la proroga al 31 dicembre 2024 del termine per la nomina del responsabile di cui sopra.

La nomina di detto Responsabile costituisce per gli enti sportivi dilettantistici un obbligo in adempimento alle disposizioni sopra richiamate, nel rispetto delle quali dovrà essere individuato tra i soggetti che, oltre ad essere in possesso di competenze/esperienza nell'ambito sportivo necessari per svolgere l'incarico, si pongano in condizioni di autonomia e indipendenza nei

DinamicaMENTE ASD
Via Indipendenza 301- 57021 Campiglia M.ma
C.F. 90041960494
tel.:- 3534460620
email: info@dinamicamenteasd.it -

confronti dell'organizzazione sociale, evitando situazioni di conflitto di interesse, anche solamente potenziale, o che possano influenzare negativamente l'operato dell'incaricato.

Alla luce di ciò, si valuta la nomina del Sig. Francesca Tonetti, C.F. TNTFNC53P50A429V, il quale si è reso disponibile ad assumere l'incarico gratuitamente.

Si dà lettura del certificato del casellario giudiziale, che viene messo agli atti e sarà periodicamente aggiornato, accertando che non vi sono ragioni che ostano alla nomina.

Il consiglio, ritenendo sussistenti, in capo alla Signora Francesca Tonetti, i requisiti richiesti per la nomina di Responsabile Safeguarding, la nomina Responsabile Safeguarding con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate, la nomina del Responsabile sarà pubblicata senza indugio: sul sito internet istituzionale, affissa presso la sede della medesima e comunicata al Safeguarding Officer di ACSI, secondo le procedure indicate da quest'ultimo.

Alle ore 15.40, non essendoci altri argomenti all'ordine del giorno e non avendo altri richiesto la parola il Presidente dichiara sciolta la seduta.

Venturina Terme, 23 luglio 2024

Il Presidente

Fabrizio Letti

Il Segretario

Abel