

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA – D. Lgs 39/2021 ANNI 2024-2028

INDICE

1. PROFILO DELLA WNBFI ITALY ASD	2
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3. PRINCIPI FONDAMENTALI	5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
5. SELEZIONE E ASSUNZIONE DI PERSONALE SUBORDINATO E PARASUBORDINATO	6
6. DIRITTI E DOVERI DEI TESSERATI	7
7. COMPORTAMENTI RILEVANTI	8
8. AREE DI RISCHIO	10
9. PROCEDURE DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO NONCHÉ DI CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	10
10. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	14
11. RAPPORTI TRA DESTINATARI E RESPONSABILE	17
12. PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE DEI COMPORTAMENTI LESIVI	19
13. SISTEMA DISCIPLINARE	20
14. COMPORTAMENTI SANZIONABILI	21
15. SANZIONI	22
16. RICORSO IN AUTOTUTELA	25
17. FORMAZIONE INTERNA	27
18. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	27

Rev. 0 del 31/08/2024

1. PROFILO DELLA WNBF ITALY ASD

La WNBF ITALY ASD, avente sede legale a Forlì, in via Antonio Bonavita 14, è un'ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA costituita nel 2019 che, ai sensi dell'art 7 del D.Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod. ha per oggetto:

- l'organizzazione e la gestione, in via stabile e principale, di attività sportive dilettantistiche nell'ambito del body building, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza alle suddette attività, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 36/2021;
- la promozione ed organizzazione di attività sportive dilettantistiche, esercitate sia con modalità competitive agonistiche che con finalità ricreative non agonistiche, nel rispetto dei principi, delle regole e delle competenze del CONI, delle Federazioni Sportive Nazionali, degli Enti di Promozione Sportiva;
- la diffusione, in particolare sul territorio nazionale, della cultura e della pratica del "Natural Bodybuilding", anche in collaborazione con istituzioni pubbliche e private, con altre associazioni, con le Federazioni Sportive Nazionali e con gli Enti di Promozione Sportiva, dedicando particolare cura all'azione promozionale e formativa;
- la promozione di manifestazioni sportive di natural bodybuilding a tutti i livelli, organizzando direttamente o indirettamente attività di carattere agonistico, corsi di formazione in ambito sportivo e corsi di perfezionamento tecnico per operatori sportivi, previa intesa con le Federazioni Sportive Nazionale o con l'Ente di Promozione Sportiva ACSI a cui l'Associazione è affiliata;
- il coinvolgimento dell'opinione pubblica alla cultura dello sport quale diritto universale, operando affinché siano garantite le condizioni che permettano a tutti di accedere alla pratica del bodybuilding, istituendo anche propri organi di informazione come attività editoriali, emittenti radiofoniche e televisive, canali web e social network
- altro, come specificato nello Statuto societario, da intendersi parte integrante del presente Modello.

La WNBF ITALY è gestita da un consiglio direttivo composto da 6 consiglieri e un presidente, così come stabilito dallo statuto e come risulta del verbale dell'assemblea ordinaria dei soci del 27 Aprile 2024 che ha provveduto all'elezione quadriennale delle cariche.

La WNBF ITALY ASD propone ai propri iscritti attività di formazione in presenza tramite l'organizzazione di seminari, corsi per giudici e corsi di posing per gli atleti interessati a gareggiare nel natural bodybuilding.

La WNBF ITALY, inoltre, quale rappresentante unica per l'Italia della "World Natural Bodybuilding Federation", in sigla WNBF, con sede a Sacramento (CA) negli U.S.A., organizza ogni anno un circuito di 3 gare di natural bodybuilding, in collaborazione con JUST WELLNESS SSDRL e FIT BODY ACADEMY ASD, ed un campionato nazionale ed Internazionale, che si svolge nel mese di ottobre e che consente agli atleti partecipanti, che si classificano nelle prime tre posizioni di ogni classe di categoria, di accedere al circuito agonistico internazionale e partecipare al campionato del mondo.

La WNBF ITALY ASD intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 28 febbraio 2021, predisponendo e adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello") con l'osservanza delle direttive contenute nella normativa vigente, specificata nel paragrafo "Normativa di riferimento".

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il D. lgs. n. 39/2021 ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. lgs. n. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Il medesimo decreto ha introdotto inoltre l'obbligo per le Affiliate di adottare, entro dodici mesi dall'emanazione delle Linee Guida, un Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alle Linee Guida dei rispettivi Enti di Affiliazione, eventualmente procedendo ai sensi del comma 4 dell'art. 16 del D. lgs. n.

39/2021. L'art. 33, comma 6, del D. lgs. n. 36/2021, ha previsto la designazione da parte delle società e associazioni sportive 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. Il CONI con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 ha disciplinato i contenuti delle Linee Guida da adottare, nonché la figura del Safeguarding Officer. L'Osservatorio Permanente CONI ha emanato i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione fornendo indicazioni sui contenuti minimi che detti modelli e codici etici devono possedere.

La WNBF ITALY ASD ha predisposto il seguente Modello a partire dalle linee guida emanate in data 31.08.2024 dall'Associazione Centri Sportivi Italiani – Associazione di cultura, sport e tempo libero (ACSI) a cui l'associazione stessa è affiliata a partire dalla sua costituzione nel 2019.

Le linee guida hanno lo scopo di favorire la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

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

Ogni persona ha diritto alla pratica sportiva e deve essere tutelata contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale.

3. PRINCIPI FONDAMENTALI

La WNBF ITALY ASD garantisce il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel Codice di Condotta adottato da ACSI.

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

La WNBF ITALY 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, integrandoli nella compagine sportiva, nonché ad adottare strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D. lgs. n. 198/2006, sui tesserati, specie se minori d'età.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Con l'adozione del presente Modello, la WNBF ITALY ASD intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che risponda alle finalità e alle prescrizioni di cui all'art. 16 c.2 del Dlgs. 39 del 2021.

Il Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della WNBF ITALY ASD, indipendente dalla disciplina sportiva 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, oltre che le linee guida dell'Associazione Centri Sportivi Italiani ACSI.

Tutti i destinatari del presente documento devono attenersi, nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali, tenuto conto che tali principi contribuiscono al regolare svolgimento dell'attività associativa, salvaguardarne il buon nome presso gli stakeholders e le comunità di riferimento.

Successive modifiche o integrazioni del Modello eventualmente necessarie, tra cui l'adozione di ulteriori parti speciali per nuove tipologie di abusi o reati rilevanti per la WNBF ITALY ASD sono di competenza dell'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci ha anche competenza, su indicazione del Responsabile del Safeguarding, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Modello.

Tutte le attività condotte dalla WNBF ITALY ASD che coinvolgono bambini, bambine o adolescenti, devono essere preventivamente valutate per garantire che qualsiasi rischio per la tutela dei minori possa essere preventivamente identificato e vengano sviluppati sistemi di controllo adeguati.

5. SELEZIONE E ASSUNZIONE DI PERSONALE SUBORDINATO E PARASUBORDINATO

La selezione e l'assunzione del personale o di altri collaboratori deve riflettere l'impegno della WNBF ITALY ASD nella tutela dei minori, garantendo che vengano adottati controlli e procedure atti ad escludere chiunque non sia ritenuto idoneo a lavorare con loro.

La WNBF ITALY ASD, prima di assegnare un incarico che preveda contatti diretti e persistenti con i minori, deve procedere alla preventiva acquisizione dei certificati del Casellario Giudiziale attestanti l'assenza di condanne per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D. Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'associazione e a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di Condotta, rispettandone ogni singola parte.

6. DIRITTI E DOVERI DEI TESSERATI

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;

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

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

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e le linee guida per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Associazione Centri Sportivi Italiani (ACSI).

7. COMPORTAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **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;
- **l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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;

- **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 connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- **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 inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- **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;

- **l'incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- **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;

- **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 e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status 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.

8. AREE DI RISCHIO

- a. Corsi e seminari.** Durante i seminari formativi e i corsi, possono essere condivise informazioni su nutrizione, integrazione e metodi di allenamento. Fornire consigli scorretti, non basati su evidenze scientifiche, potrebbe comportare danni fisici o psicologici agli atleti. Durante i corsi di posing, i coach e gli istruttori hanno contatti ravvicinati e possono intervenire fisicamente per correggere le pose o le tecniche degli atleti. Questo contatto fisico, se non gestito correttamente, potrebbe sfociare in situazioni di abuso, molestie o comportamenti inappropriati. Il contesto inoltre può esporre i partecipanti a discriminazioni di genere, etnia, orientamento sessuale, o condizioni fisiche, soprattutto se le correzioni o i commenti sono fatti pubblicamente senza la dovuta sensibilità. Se i seminari o i corsi di posing prevedono la presenza di coach o istruttori esterni, esiste il rischio di non verificare adeguatamente i loro precedenti, la loro formazione e la conformità ai requisiti legali di tutela contro abusi, violenze e discriminazioni. Se i corsi sono tenuti in strutture con spazi condivisi (come spogliatoi o sale multiuso), potrebbe esserci una supervisione inadeguata, aumentando il rischio di comportamenti scorretti. La presenza di partecipanti minorenni richiede particolari misure

di tutela. I genitori o i tutori legali devono essere informati in maniera chiara sull'attività e garantire il consenso per eventuali correzioni fisiche.

b. Gare di bodybuilding. Durante le gare, gli atleti potrebbero essere soggetti a trattamenti non equi o discriminatori da parte dei giudici, degli organizzatori o di altri atleti, basati su sesso, etnia, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali. La competizione, inoltre, specialmente negli spogliatoi o nelle aree comuni dietro le quinte, potrebbe creare situazioni in cui si verificano molestie fisiche o verbali.

9. PROCEDURE DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO NONCHÉ DI CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

a. Corsi e seminari

Il materiale educativo fornito durante i seminari deve essere basato su evidenze scientifiche e redatto da esperti qualificati. È vietato fornire informazioni fuorvianti o non comprovate, in particolare riguardo alla nutrizione e all'integrazione.

Tutti gli istruttori coinvolti nei corsi di posing devono essere verificati per assicurarsi che non abbiano precedenti di comportamenti inappropriati o violazioni etiche e devono firmare una dichiarazione di adesione al Codice di Condotta. In caso di presenza di minorenni, devono presentare il casellario giudiziale aggiornato.

Gli istruttori devono limitare il contatto fisico con i partecipanti e utilizzare preferibilmente dimostrazioni verbali o visive per correggere le pose. Il contatto fisico diretto è consentito solo in caso di stretta necessità e deve essere precedentemente spiegato al partecipante e, se minorenne, al genitore o tutore legale.

Prima di iniziare il corso, tutti i partecipanti devono essere informati sull'eventuale necessità di correzioni fisiche e devono dare il loro consenso esplicito, in particolare se minorenni.

Durante le sessioni che coinvolgono minorenni, deve essere sempre garantito l'accesso ai locali ai genitori, ai tutori legali o ai soggetti delegati, che devono poter assistere alle attività.

Durante le attività, almeno un altro membro dello staff o un volontario deve essere presente per garantire una supervisione adeguata e ridurre il rischio di situazioni potenzialmente pericolose.

b. Gare di Bodybuilding

Durante la registrazione, tutti gli atleti ricevono un'informativa scritta sul Codice di Condotta e le politiche di Safeguarding adottate. Devono inoltre firmare una dichiarazione di presa visione e adesione, che include i contatti del Responsabile Safeguarding e il codice di comportamento.

Il personale addetto all'accoglienza viene adeguatamente formato per identificare potenziali segnali di disagio, abuso o discriminazione e deve garantire un'atmosfera inclusiva e rispettosa sin dal primo contatto.

Compatibilmente con le caratteristiche strutturali della sede di gara, la WNBF ITALY ASD si impegna a gestire gli spazi e le attività nelle aree spogliatoi e nelle docce in modo da assicurare: (i) locali separati tra uomini e donne; (ii) locali separati tra lo staff e gli atleti, o laddove non sia possibile, l'utilizzo dei predetti locali in momenti diversi; (iii) la separazione delle singole postazioni doccia; (iv) l'accesso esclusivo agli atleti, agli allenatori e al personale autorizzato, o allo staff medico in caso di urgenza.

Anche l'accesso al backstage è riservato esclusivamente agli atleti, al personale autorizzato, agli allenatori accreditati o allo staff medico in caso di urgenza. L'elenco degli autorizzati viene verificato tramite badge di identificazione per garantire che non vi siano presenze non autorizzate.

Il Responsabile Safeguarding o un delegato deve essere presente nel backstage durante tutta la durata della competizione per garantire un ambiente sicuro e intervenire in caso di segnalazioni o comportamenti sospetti.

Tutti i partecipanti, compresi atleti, staff e allenatori, sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta, che vieta espressamente qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione o comportamento inappropriato. Le regole saranno esposte in aree visibili, come il backstage e le aree comuni.

È proibito qualsiasi contatto fisico non necessario o non consensuale tra atleti e membri dello staff. Qualsiasi necessità di assistenza fisica (ad esempio, l'applicazione di prodotti abbronzanti) deve avvenire solo con il consenso esplicito dell'atleta.

Gli atleti minorenni devono essere sempre accompagnati da un genitore o tutore legale durante la permanenza nel backstage. Devono inoltre essere previste aree specifiche per garantire la privacy e la sicurezza degli atleti più giovani.

I test anti-doping sono eseguiti in presenza di un responsabile qualificato e di un osservatore dello stesso sesso dell'atleta, garantendo il rispetto della privacy e la sicurezza durante l'intero processo.

L'atleta deve essere informato chiaramente sulle modalità di svolgimento del test e sul diritto di richiedere la presenza di un rappresentante o di un accompagnatore durante la procedura.

10. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Consiglio Direttivo dell'Associazione nomina un "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" (di seguito per brevità indicato come "Responsabile Safeguarding"), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci e tesserati, nonché per garantire la protezione della loro integrità fisica e morale.

Tale nomina viene pubblicata sulla *homepage* del sito internet dell'Associazione e/o affissa presso la sede della medesima, nonché comunicata al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding e all'Associazione Centri Sportivi Italiani (ACSI) a cui la WNBF ITALY ASD è affiliata.

La WNBF ITALY ASD si impegna a comunicare al Responsabile Safeguarding qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello e/o che presenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di tesserati per reati contro la persona;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dall'associazione stessa;
- Eventuali segnalazioni ricevute dai tesserati o dall'Associazione Centri Sportivi Italiani (ACSI) tramite l'apposita piattaforma online;
- Eventuali procedimenti avviati dalla procura federale a carico dei tesserati per reati contro la persona;

Il Responsabile Safeguarding, che resta in carica per 4 anni ed è rieleggibile, deve essere un soggetto autonomo, possibilmente indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con gli allenatori e i tecnici, e viene selezionato tra i soggetti di età non inferiore a 18 anni e in possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori e che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

Il Responsabile Safeguarding deve essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'Associazione Centri Sportivi Italiani (ACSI) alla quale la WNBF ITALY ASD è affiliata, o dalla Scuola dello Sport del CONI.

Prima della nomina, il Responsabile Safeguarding indicato deve fornire all'Associazione il certificato del casellario giudiziale. Non può essere infatti nominato come responsabile Safeguarding chi abbia subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi di qualunque genere. In particolare, non può essere nominato responsabile Safeguarding chi abbia subito condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D.Lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile

Al Responsabile Safeguarding sono demandate le seguenti attività:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste.
- Verificare l'efficacia del Modello nel prevenire i comportamenti illeciti.
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti dal Modello, promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento.
- Assicurare i flussi informativi di competenza.
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati.
- Segnalare alle funzioni competenti le violazioni del Modello.
- Definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
- Gestire le procedure di segnalazione.
- Coordinarsi con il Responsabile federale e garantire il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni.
- Effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dall'Associazione, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate, anche tenendo conto delle disposizioni del Codice di Condotta adottato.
- Documentare per iscritto ogni attività realizzata (riunioni, ispezioni, segnalazioni).
- Sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di Safeguarding e collaborare con le autorità competenti.
- 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

Nell'espletamento le sue funzioni, il Responsabile Safeguarding ha la facoltà di:

- Accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.
- Disporre che i Responsabili dell'Affiliata forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste

Il Responsabile Safeguarding può essere convocato in qualsiasi momento dal consiglio direttivo della WNBF ITALY ASD e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Il Consiglio direttivo può 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.

11. RAPPORTI TRA DESTINATARI E RESPONSABILE

Il Responsabile Safeguarding riferisce all'occorrenza ai Soci in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare al Responsabile ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, al Responsabile per i chiarimenti necessari od opportuni. Il Responsabile, eventualmente avvalendosi anche del parere professionale di esperti esterni, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da Autorità di

Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connessa la WNBF ITALY ASD.

Il Responsabile, di concerto con i referenti delle funzioni interessate, può adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

12. PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE DEI COMPORTAMENTI LESIVI

Sono oggetto di segnalazione tutte le condotte di violenza fisica e psicologica, molestia, discriminazione e ogni tipologia di abuso come descritta nelle Linee Guida Federali ai sensi del D. lgs. n. 39/2021 e dall'art. 3, co. 5 e 6, dei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dell'Osservatorio CONI, commesse nell'ambito dell'attività sportiva, di cui il segnalante venga a conoscenza.

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci, tesserati o di persone terze, nei confronti di altri soci o tesserati, soprattutto se minorenni, dovrà essere tempestivamente inoltrata una segnalazione al Responsabile Safeguarding.

Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile Safeguarding proporrà, in caso di accertata responsabilità, i provvedimenti sanzionatori da eseguirsi oppure comunicherà al Consiglio Direttivo della WNBF ITALY ASD il rifiuto di procedere ad indagine interna.

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello e viene conservata dal Responsabile Safeguarding in formato cartaceo ed elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile Safeguarding, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente agli organi di amministrazione e di controllo della WNBF ITALY ASD, previa loro richiesta.

L'interessato che intende segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice di Condotta può comunicarla al Responsabile Safeguarding **sig. Kristian Montevecchi** tramite posta elettronica all'indirizzo e-mail: safeguarding@wnbf-italy.it

La password di accesso a tale indirizzo e-mail è in possesso esclusivo del Responsabile Safeguarding.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (c.d. Segnalante), con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente di affiliazione; la segnalazione può essere anche anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (c.d. Segnalato);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, Il Responsabile Safeguarding, il soggetto leso o suoi parenti, ma anche ogni altro tesserato ACSI o ogni soggetto, anche terzo, venuto conoscenza di un fenomeno che rientra nelle fattispecie della normativa del Safeguarding verificatosi in contesti ascrivibili alle attività dell'associazione, devono inoltrare una segnalazione,

anche in forma anonima, anche alla piattaforma online di ACSI dedicata alla gestione delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione:

<https://acsi.safeguarding.openblow.it/#/> .

In caso di gravi comportamenti lesivi, il Responsabile Safeguarding è tenuto a notificare i fatti di cui è venuto a conoscenza anche alle forze dell'ordine.

La procedura di segnalazione deve essere organizzata in modo da prevenire qualunque forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti che abbiano in buona fede:

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

assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi in ogni caso gli obblighi di legge e la tutela della WNBF ITALY ASD e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

La WNBF ITALY ASD ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali accertate violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato.

La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche

comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dall'Assemblea ordinaria dei Soci, su proposta del Responsabile Safeguardina, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- dolo o colpa della condotta inosservante;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'erogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

14. COMPORTAMENTI SANZIONABILI

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illeciti disciplinari e sono passibili delle sanzioni di cui al presente Modello, le seguenti condotte

- 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.
- comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la WNBF ITALY ASD alle relative responsabilità societaria ai sensi del D.Lgs 231/2001

15. SANZIONI

In caso di accertata violazione del Modello da parte dei destinatari, il Consiglio direttivo, su proposta del Responsabile Safeguarding e previa delibera da parte dell'Assemblea ordinaria dei soci può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo i sopraindicati criteri della proporzionalità.

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 inoltre 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.

a. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, 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) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- sospensione dalla retribuzione e 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:

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 adottati, 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 alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e 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;
4. 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. 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 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.

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

16. RICORSO IN AUTOTUTELA

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente, è ammesso, entro 30 giorni, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo raccomandata postale o PEC, al Responsabile Safeguarding e, per conoscenza, anche alla WNBF ITALY ASD.

La suddetta richiesta di riesame dovrà contenere, a pena di nullità, i seguenti dati obbligatori:

- dati anagrafici completi del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- domicilio digitale PEC del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso;
- motivazioni in punta di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa;

- richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione;
- firma digitale dell'atto da parte del ricorrente (e/o del difensore se nominato)
- procura alle liti (solo nel caso di nomina di un difensore)

Debbono essere allegati al ricorso, in formato digitale:

- documenti di identità del ricorrente e del difensore (se nominato)
- documenti che il ricorrente cita nell'atto a comprova delle proprie ragioni indicandoli come "allegati".

Il Responsabile Safeguarding, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 120 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporne, motivatamente, il diniego. Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato) a mezzo di PEC indirizzata ai domicili digitali eletti nel ricorso.

Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del "silenzio-assenso".

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L'atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

17. FORMAZIONE INTERNA

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dall'Associazione.

La WNBF ITALY ASD organizza corsi di formazione e di aggiornamento annuali in materia di Safeguarding.

Il programma di formazione adottato deve rispettare i seguenti requisiti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti;
- presentare contenuti differenziati in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'Associazione.

La WNBF ITALY ASD cura la documentazione e le evidenze delle sessioni formative tenute, prevedendone almeno una annuale.

La WNBF ITALY ASD distribuisce ai propri tesserati materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza in ordine a propri diritti, obblighi e tutele, alla sensibilizzazione alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

18. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

La WNBF ITALY ASD provvede alla diffusione presso i propri tesserati, associati e volontari 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.

Questo include anche l'informazione ai tesserati, associati e volontari, o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, sulle misure specifiche adottate per contrastare tali fenomeni e sulle altre politiche di Safeguarding adottate dall'Ente di Promozione Sportiva a cui l'Associazione è affiliata (ACSI)

Il Modello e il Codice di Condotta sono affissi presso la sede operativa dell'Associazione Sportiva unitamente al nominativo e ai contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui al punto 10.

Al momento del tesseramento la WNBF ITALY ASD informa il tesserato dell'esistenza e dell'obbligo di rispettare il Modello e il Codice di Condotta e comunica il nominativo e i contatti del Responsabile Safeguarding.

Il Modello deve essere citato anche in tutti i contratti di lavoro ed allegato a ogni documento a cui il Responsabile Safeguarding riterrà opportuno allegarlo, in modo che le risorse presenti ed operanti nell'Associazione e i soggetti che hanno rapporti con essa siano a conoscenza dei suoi contenuti.

Al momento della stipula di accordi e contratti con collaboratori esterni non tesserati (es. nutrizionisti), la WNBF ITALY ASD li informa dell'esistenza e

dell'obbligo di rispettare il Modello e il Codice di Condotta e comunica il nominativo e i contatti del Responsabile Safeguarding.

Ogni volta che il Modello viene modificato, l'Associazione si impegna a comunicare le variazioni via e-mail a tutti i tesserati, associati, volontari e collaboratori esterni.

Per assicurare una completa adesione, ai destinatari viene richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello e al Codice di Condotta, procedure che verranno replicate anche in caso di eventuali modifiche.