



# **MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO**

**Lagorai Basket ASD – Modello interno di prevenzione, protezione e inclusione**

## **SOMMARIO:**

### **1. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE**

### **2. PRINCIPI ETICI E COMPORTAMENTALI**

### **3. COMPORTAMENTI NON AMMISSIBILI**

- 3.1 Maltrattamenti psicologici**
- 3.2 Aggressioni fisiche**
- 3.3 Molestie e abusi a sfondo sessuale**
- 3.4 Abbandono e trascuratezza**
- 3.5 Incuria**
- 3.6 Discriminazioni**
- 3.7 Bullismo e cyberbullismo**
- 3.8 Abuso di matrice religiosa**

### **4. STRATEGIE DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO**

- 4.1 Designazione del Responsabile per la Tutela (RAVD)**
- 4.2 Verifiche sui collaboratori**
- 4.3 Accesso agli spazi associativi**
- 4.4 Organizzazione delle trasferte**
- 4.5 Riservatezza e gestione dei dati**
- 4.6 Inclusione e pari opportunità**

### **5. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE**

### **6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI**

### **7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI**

### **8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

### **9. LINK E RISORSE UTILI**

### **10. DOCUMENTAZIONE ALLEGATA**



## 1. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento, adottato da **Lagorai Basket ASD**, definisce l'insieme delle linee guida, dei principi organizzativi e delle misure operative finalizzate a garantire un ambiente sportivo sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti i tesserati, con particolare attenzione ai minori.

Redatto in ottemperanza al D.lgs. 39/2021, art. 16, comma 2, e alle linee guida della Federazione Italiana Pallacanestro, il modello ha validità quadriennale e viene aggiornato in base a modifiche normative o regolamentari.

L'obiettivo è promuovere una cultura sportiva fondata su rispetto, responsabilità e integrità, in ogni livello dell'attività associativa.

Il presente modello organizzativo verrà pubblicato sulla homepage del sito della Società ed affisso presso la sede operativa (palestra sede di gare e allenamenti); della sua pubblicazione verrà data comunicazione al Responsabile Safeguarding per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie - SAFEGUARDING OFFICER della FIP - insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società (RAVD).

## 2. PRINCIPI ETICI E COMPORTAMENTALI

Tutti i partecipanti alla vita associativa — atleti, tecnici, dirigenti, collaboratori, volontari — devono contribuire attivamente a mantenere un ambiente protetto, rispettoso e privo di discriminazioni.

A tutti i tesserati e a tutte le tesserate sono garantiti i seguenti diritti fondamentali:

- il diritto a essere trattati con dignità e rispetto in ogni relazione, contesto e circostanza all'interno della vita associativa;
- la protezione da qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o altra situazione di discriminazione, a prescindere da origine etnica, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinioni politiche, religione, condizione economica o sociale, nascita, caratteristiche fisiche, intellettive, relazionali o sportive;
- la priorità assoluta della salute e del benessere psicofisico rispetto al conseguimento di qualsiasi risultato sportivo.

Tutti coloro che, a qualunque titolo o con qualsiasi funzione e/o ruolo, partecipano direttamente o indirettamente alle attività sportive dell'Associazione, sono tenuti a osservare le disposizioni e le regole poste a tutela dei suddetti diritti dei tesserati e delle tesserate.

Allenatori, dirigenti, soci e ogni altro tesserato o tesserata hanno l'obbligo di conoscere e rispettare il presente modello organizzativo, il Codice di condotta per la tutela dei minori e la prevenzione di molestie, violenza di genere e altre forme di discriminazione, nonché il Regolamento per la



protezione dei tesserati da abusi e comportamenti discriminatori emanato dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

### **3. COMPORTAMENTI NON AMMISSIBILI**

Rientrano tra i comportamenti contrari ai principi del presente modello le seguenti condotte:

#### **3.1 Maltrattamenti psicologici**

Qualsiasi azione indesiderata, come mancanze di rispetto, isolamento, prevaricazione, esclusione o altri atteggiamenti che possano ledere il senso di identità, dignità o autostima del tesserato, ovvero tali da generare paura, disagio o compromettere la serenità personale, anche se realizzati mediante strumenti digitali o telematici.

#### **3.2 Aggressioni fisiche**

Ogni comportamento, consumato o tentato (ad esempio colpi, percosse, schiaffi, calci, spintoni, soffocamenti o lancio di oggetti), idoneo – in modo effettivo o potenziale – a causare direttamente o indirettamente danni alla salute, traumi, lesioni fisiche o alterazioni dell'integrità psicofisica del tesserato.

Rientrano in tale fattispecie anche la costrizione a svolgere, per ragioni di prestazione sportiva, attività fisiche inappropriate o l'obbligo di allenarsi in condizioni di malattia, infortunio o dolore. Sono altresì inclusi i comportamenti volti a favorire l'uso di alcol, sostanze vietate o pratiche di doping.

#### **3.3 Molestie e abusi a sfondo sessuale**

Ogni atto o condotta di natura sessuale, non gradita e indesiderata, espressa in forma verbale, non verbale o fisica, che provochi disagio, turbamento o offesa. Tali comportamenti comprendono, a titolo esemplificativo, commenti o allusioni a sfondo sessuale, richieste non volute con contenuto sessuale, nonché comunicazioni (telefonate, messaggi, lettere o altri mezzi) di natura sessuale con effetti umilianti, degradanti o intimidatori.

Qualsiasi condotta a connotazione sessuale, con o senza contatto fisico, non desiderata o per la quale il consenso sia estorto, manipolato, assente o negato. Tale abuso può consistere anche nel costringere un tesserato a compiere o subire atti sessuali non appropriati, o nel violare la sua sfera privata osservandolo in contesti o momenti non idonei.

#### **3.4 Abbandono e trascuratezza**

L'omissione, da parte di un dirigente, tecnico o altro tesserato, anche in relazione ai doveri connessi al proprio ruolo, di un intervento necessario in presenza di un fatto, condotta o comportamento rientrante tra quelli disciplinati dal presente modello, causando così un danno, permettendone la produzione o creando un rischio imminente di pregiudizio.

Può manifestarsi anche attraverso un atteggiamento costante di disinteresse o trascuratezza nei confronti dei bisogni fisici o psicologici del tesserato.



### **3.5 Incuria**

Il mancato soddisfacimento delle esigenze essenziali di natura fisica, sanitaria, educativa o affettiva del tesserato.

### **3.6 Discriminazioni**

Ogni condotta che persegua, direttamente o indirettamente, uno scopo discriminatorio fondato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, condizione socio-economica, prestazioni sportive, capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono manifestarsi in qualsiasi forma e modalità, sia in presenza sia attraverso strumenti informatici o digitali, inclusi siti web, social network, blog, e-mail e messaggistica.

### **3.7 Bullismo e cyberbullismo**

Ogni comportamento offensivo, prevaricatore o aggressivo, posto in essere da uno o più soggetti, di persona o tramite strumenti digitali, social network o altri canali di comunicazione, in modo isolato o reiterato, nei confronti di uno o più tesserati, con l'intento di esercitare potere o dominio.

Rientrano in tale categoria anche atti ripetuti di intimidazione o umiliazione, critiche offensive sull'aspetto fisico o sulla performance sportiva, minacce verbali, diffusione di notizie false, esclusione intenzionale, danneggiamento di beni personali o qualunque comportamento che provochi disagio, paura, insicurezza o isolamento.

### **3.8 Abuso di matrice religiosa**

Qualsiasi comportamento che limiti, ostacoli o condizioni la libertà di professare la propria fede religiosa e di praticarne il culto, in forma privata o pubblica, purché non contrario al buon costume o alle norme vigenti.

## **4. STRATEGIE DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO**

Di seguito sono illustrate le misure adottate dall'Associazione per prevenire, ridurre e gestire i rischi connessi alle proprie attività sportive e associative.

### **4.1 Designazione del Responsabile per la Tutela (RAVD)**

Lagorai Basket ASD provvede alla nomina di un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni (RAVD), con il compito di promuovere la tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i tesserati, contrastando qualsiasi forma di abuso, violenza o comportamento discriminatorio.

Il RAVD è inoltre tenuto a partecipare ai corsi di formazione e agli incontri informativi organizzati dalle Federazioni o dagli enti ai quali l'Associazione è affiliata, al fine di mantenere un aggiornamento costante sulle tematiche di tutela e prevenzione.

### **4.2 Verifiche sui collaboratori**



Prima del conferimento di qualsiasi incarico, l'Associazione è tenuta ad acquisire le opportune certificazioni rilasciate dalle autorità competenti, attestanti l'assenza di precedenti penali o condanne rilevanti.

Per gli incarichi già attivi alla data di adozione del presente documento, l'Associazione si impegna ad acquisire tali certificazioni anche per i collaboratori in servizio.

Ogni collaboratore, dirigente, socio o volontario che operi, anche occasionalmente, a contatto con minori deve prendere visione e sottoscrivere il **Codice di condotta per la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di qualsiasi forma di discriminazione**, impegnandosi a rispettarne integralmente i principi e le regole.

#### **4.3 Accesso agli spazi associativi**

Durante gli allenamenti e le prove dei tesserati minorenni, deve essere garantito l'accesso agli impianti e alle aree gestite o utilizzate dall'Associazione (inclusi spalti e zone limitrofe al campo di gioco) ai soggetti titolari della responsabilità genitoriale o a coloro che ne esercitano la cura, nonché ai loro delegati.

All'interno delle strutture utilizzate devono essere predisposte misure adeguate a prevenire qualunque situazione di rischio.

L'accesso agli spogliatoi, durante le sessioni di allenamento o prova, è riservato esclusivamente agli atleti e alle atlete tesserati/e per l'Associazione.

Non è consentito l'ingresso a soggetti esterni, genitori o accompagnatori, salvo espressa autorizzazione da parte di un tecnico o di un dirigente, e solo in caso di necessità legate all'assistenza di bambini sotto i 6 anni o di persone con disabilità motorie o intellettivo-relazionali.

In caso di emergenza sanitaria, e fermo restando l'immediato contatto con il servizio di soccorso, l'accesso all'infermeria è consentito esclusivamente al medico sociale, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico adeguatamente formato sulle procedure di primo soccorso.

Durante tali interventi, la porta del locale deve restare aperta e, ove possibile, deve essere presente almeno un'altra persona (tecnico, dirigente, atleta o collaboratore).

#### **4.4 Organizzazione delle trasferte**

Nelle trasferte che prevedano pernottamento, agli atleti devono essere assegnate camere separate da quelle dei tecnici, dirigenti e accompagnatori, salvo il caso di stretta parentela tra atleta e accompagnatore.

Durante ogni tipo di trasferta, è compito degli accompagnatori garantire la costante vigilanza sugli atleti, in particolare se minorenni, adottando tutte le misure necessarie a salvaguardarne l'integrità fisica e morale e a prevenire qualsiasi condotta contraria ai principi del presente modello.

#### **4.5 Riservatezza e gestione dei dati**

Al momento dell'iscrizione o del tesseramento – e ogniqualvolta vengano raccolti dati personali – l'Associazione deve fornire agli atleti (o a chi esercita la responsabilità genitoriale), ai tecnici, dirigenti, collaboratori e soci, l'informativa prevista dall'art. 13 del **Regolamento (UE) 2016/679** (GDPR).



Il trattamento dei dati deve avvenire esclusivamente secondo le modalità previste dalla normativa, per finalità connesse all'esecuzione del rapporto contrattuale, all'adempimento di obblighi legali o sulla base di un consenso espresso.

I dati appartenenti a categorie particolari (quali origine etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale, dati genetici, biometrici, sanitari o relativi alla vita sessuale e all'orientamento sessuale) possono essere trattati soltanto previo consenso libero, esplicito e scritto dell'interessato, salvo i casi di obbligo di legge.

L'Associazione, previo consenso acquisito in fase di iscrizione, può pubblicare fotografie degli atleti scattate durante allenamenti o gare sui propri canali ufficiali, a condizione che tali immagini non risultino lesive, imbarazzanti o potenzialmente pericolose per i soggetti ritratti.

Tutti i documenti contenenti dati personali – in formato cartaceo o digitale – devono essere custoditi in modo da impedirne l'accesso a persone non autorizzate.

In caso di smarrimento, divulgazione accidentale o violazione dei dati, deve essere data immediata comunicazione all'interessato, al titolare del trattamento e, ove necessario, al **Garante per la protezione dei dati personali**, qualora l'evento comporti un rischio per i diritti o le libertà degli interessati.

Le persone autorizzate al trattamento devono ricevere un'adeguata formazione e rispettare tutte le procedure necessarie per la protezione dei dati, con particolare attenzione a quelli appartenenti alle categorie sensibili.

#### **4.6 Inclusione e pari opportunità**

Lagorai Basket ASD assicura a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre società sportive dilettantistiche pari diritti e pari opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinioni politiche, religione, condizione economica, origine o caratteristiche fisiche, intellettive, relazionali o sportive.

Si impegna, inoltre, a promuovere l'inclusione degli atleti con disabilità fisiche o intellettivo-relazionali, anche attraverso collaborazioni, convenzioni o accordi con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, favorendone l'integrazione con i coetanei all'interno delle attività associative e dei gruppi sportivi.

## **5. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE**

In presenza di presunti comportamenti lesivi, posti in essere da tesserati o da soggetti terzi nei confronti di altri tesserati – in particolare se minorenni – è necessario procedere a una segnalazione tempestiva al **Responsabile per la Prevenzione di Abusi, Violenze e Discriminazioni (RAVD)**, mediante comunicazione verbale o scritta all'indirizzo di posta elettronica: **safeguarding.lagoraibasket@proton.me**



Qualora la situazione lo richieda, deve essere inoltrata apposita segnalazione anche al **Garante per la tutela dei tesserati da abusi e condotte discriminatorie – Safeguarding Office** presso la **Federazione Italiana Pallacanestro**.

In presenza di condotte di particolare gravità, l'Associazione è tenuta a informare con la massima tempestività le **forze dell'ordine**, fornendo tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e alla tutela dei soggetti coinvolti.

L'Associazione adotta inoltre misure idonee a prevenire qualsiasi forma di **vittimizzazione secondaria** nei confronti dei tesserati che, in buona fede:

- a) abbiano presentato una denuncia o una segnalazione;
- b) abbiano manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c) abbiano prestato assistenza o supporto a un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d) abbiano reso testimonianza o siano stati ascoltati nell'ambito di procedimenti riguardanti abusi, violenze o discriminazioni;
- e) abbiano intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa connessa alle politiche di **Safeguarding** e di tutela dei tesserati.

## 6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

I comportamenti posti in essere dai collaboratori retribuiti in contrasto con le disposizioni del presente modello organizzativo, comprese le violazioni degli obblighi informativi verso l'Associazione e della documentazione che ne costituisce parte integrante (ad esempio, il Codice di condotta DOC-002), sono considerati illeciti disciplinari.

Ai collaboratori retribuiti possono essere applicate le seguenti misure sanzionatorie, proporzionate alla natura e alla gravità della condotta contestata:

- a) **Richiamo verbale per infrazioni lievi**: il collaboratore che, per semplice negligenza, non rispetti le procedure interne o le disposizioni del Codice di condotta a tutela dei minori, o finalizzate alla prevenzione di molestie, violenza di genere o altre forme di discriminazione, ovvero tenga, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente modello, quando la violazione non presenti rilevanza esterna;
- b) **Ammonizione scritta in caso di recidiva** delle infrazioni di cui al punto precedente: il collaboratore che, nel corso di un biennio, reiteri condotte per le quali è previsto il richiamo verbale e/o violi, per mera disattenzione, le procedure interne o le norme del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenze o discriminazioni, oppure adotti, nello svolgimento di attività in aree a rischio, comportamenti non conformi al presente modello, qualora la violazione assuma rilievo esterno;
- c) **Sanzione pecuniaria** non superiore all'importo corrispondente a 5 ore di retribuzione: si applica al collaboratore che, entro due anni, commetta ulteriori infrazioni per le quali è prevista l'ammonizione scritta e/o, in virtù del proprio ruolo gerarchico o tecnico, o in presenza di aggravanti, comprometta l'efficacia del modello con comportamenti quali:





1. la mancata osservanza dell'obbligo di comunicazione al RAVD;
2. la formulazione, con colpa grave, di segnalazioni false o infondate relative a violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori, per la prevenzione di molestie, violenza di genere o altre discriminazioni;
3. la violazione delle misure predisposte dall'Associazione per salvaguardare l'identità del segnalante;
4. la reiterata inosservanza delle prescrizioni del presente modello, qualora riguardino procedimenti o rapporti con la Pubblica Amministrazione (comprese le Autorità Sportive);

d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 15 giorni:** il collaboratore che, nel corso del biennio, risulti recidivo nelle infrazioni punite con la sanzione pecuniaria e/o presenti segnalazioni false o infondate con dolo riguardanti violazioni del Modello o del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dalla Società a tutela dell'identità del segnalante, provocando atteggiamenti ritorsivi o altre forme di discriminazione o penalizzazione nei suoi confronti;

e) **Risoluzione del rapporto contrattuale e, se trattasi di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione:** si applica al collaboratore che eluda intenzionalmente le disposizioni del presente modello con condotte chiaramente finalizzate alla commissione di reati rientranti tra quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 e/o comprometta il sistema di controllo interno mediante sottrazione, distruzione o alterazione di documenti, oppure impedendo l'accesso o la verifica delle informazioni da parte degli organi competenti, incluso il RAVD, ostacolando così la trasparenza e la tracciabilità delle attività.

## 7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

Nei confronti dei volontari dell'Associazione possono essere adottate le seguenti sanzioni, proporzionate alla natura e alla gravità della violazione accertata:

- a) richiamo verbale per comportamenti di lieve entità;
- b) ammonizione scritta in caso di recidiva nelle infrazioni di cui al punto precedente;
- c) sospensione o esclusione temporanea dalle attività di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo massimo di un anno;
- e) risoluzione del rapporto di volontariato e, qualora il volontario sia socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Per quanto riguarda le modalità di applicazione, si rinvia al capitolo 12 "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

## 8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE





L'Associazione è tenuta a **pubblicare** il presente Modello e il **nominativo del Responsabile per la Prevenzione di Abusi, Violenze e Discriminazioni (RAVD)** presso la propria sede e le strutture in gestione o in uso, nonché sulla **homepage del sito istituzionale**.

All'atto dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni successiva modifica, l'Associazione deve darne **comunicazione tramite posta elettronica** a tutti i propri tesserati, associati e volontari.

L'Associazione ha l'obbligo di **informare i tesserati**, ovvero, in caso di minori, **i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o coloro cui è affidata la cura degli atleti**, circa il contenuto del presente Modello e i **dati identificativi e i contatti del RAVD**.

L'Associazione deve inoltre garantire la **tempestiva comunicazione** di ogni informazione rilevante al RAVD, al **Garante per la tutela dei tesserati da abusi e condotte discriminatorie – Safeguarding Office** della Federazione sportiva di appartenenza, nonché, ove competente, all'**Ufficio della Procura Federale**.

L'Associazione si impegna a **diffondere tra i propri tesserati idonee informative** finalizzate alla prevenzione e al contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché a promuovere la consapevolezza in merito ai **diritti, doveri e tutele** previsti.

L'Associazione deve prevedere **adeguate misure di sensibilizzazione** e garantire l'**accesso a materiali informativi** relativi alla **prevenzione dei disturbi alimentari** negli sportivi.

In occasione di **manifestazioni sportive**, l'Associazione assicura un'adeguata **informativa ai tesserati** o, in caso di minori, ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o affidatari, con riferimento alle **specifiche misure di prevenzione e contrasto** di abusi, violenze e discriminazioni adottate.

L'Associazione si impegna inoltre a **comunicare ai tesserati** o, ove previsto, ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale, **ogni altra politica di Safeguarding** adottata dalle Federazioni sportive alle quali risulta affiliata.

## 9. LINK E RISORSE UTILI

### **battiamoilsilenzio.gov.it**

Portale del Tavolo tecnico per la co-costruzione e la promozione di una *policy* per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti, istituito dal Dipartimento per lo Sport.

### **savethechildren.it**

Pagina dedicata del sito *Save the Children* relativa agli abusi nello sport e sui minori: *33 buone pratiche per prevenirli*.

### **sportesalute.eu**

Sezione dedicata all'**inclusione sportiva**, con iniziative, linee guida e risorse informative.



## 10. DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

- Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.