



Modello organizzativo policy discriminazione

PROFILO DELLA GRANDA COLLEGE

La Granda College Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica Impresa Sociale ETS avente sede legale a Cuneo, Via Giulia Mereu 4 è una SOCIETÀ

SPORTIVA DILETTANTISTICA che, ai sensi dell'art 7 del D.Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod. ha per oggetto:

La Cooperativa è una cooperativa sociale di tipo misto (tipo A e B), impresa sociale ai sensi del D.Lgs. 112/2017, ente del Terzo Settore ai sensi del D.Lgs. 117/2017, senza fini di speculazione privata, che persegue la funzione sociale e i principi mutualistici previsti dall'art. 45 della Costituzione.

Finalità generali

La Cooperativa opera per il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ispirandosi ai principi di mutualità, solidarietà, parità di trattamento, assenza di discriminazioni, priorità dell'uomo sul denaro e democrazia interna ed esterna. L'attività imprenditoriale nella gestione dell'attività sportiva è orientata a:

- ridurre il rischio di emarginazione di singoli e gruppi di cittadini;
- superare tutte le forme di violenza e sfruttamento nei rapporti sociali, con particolare riferimento al contrasto alla violenza di genere e al sostegno delle donne vittime di violenza;
- prevenire ogni forma di disagio o emarginazione.

Attività di Tipologia A (art. 1, comma 1, lett. a, L. 381/1991)

Organizzazione e gestione di attività ed iniziative socio-educative, sportive dilettantistiche, ludico-motorie, ricreative, di animazione, formazione e orientamento, incluse: gestione di impianti sportivi e strutture ricreative; interventi di sostegno e reinserimento sociale tramite attività sportiva e di animazione; iniziative a favore di giovani e adolescenti; azioni di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; servizi finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati; attività di formazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione.

Attività di Tipologia B (art. 1, comma 1, lett. b, L. 381/1991)

Servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, nell'ambito della gestione di impianti sportivi e ricreativi e di una molteplicità di servizi strumentali e connessi (ristorazione, pulizie, manutenzioni, trasporti, logistica, servizi culturali ed editoriali, supporto alle imprese, ecc.), avvalendosi per quanto possibile di persone svantaggiate nello svolgimento di dette attività.

Attività sportiva

Organizzazione e gestione, in via stabile e principale, di attività sportive dilettantistiche (formazione, didattica, preparazione e assistenza), con affiliazione al CONI, al CIP e alle relative federazioni/enti di promozione sportiva, nel rispetto delle norme e direttive da questi emanate.



Collegamento funzionale tra le attività

Le due tipologie di attività (A e B) sono gestite in modo funzionalmente collegato, come previsto dalla circolare ministeriale n. 153/1996, dando luogo a un oggetto sociale plurimo, attuato attraverso la gestione separata delle rispettive attività, in un'ottica unitaria di inclusione e reinserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Fonte: Statuto sociale, Titolo I, Articolo 4 – Scopo e Oggetto.

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dal Centro Sportivo Italiano APS e dalla Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

ORGANI E CARATTERISTICHE DELLA GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S

ORGANI DI GOVERNO

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ha un organo di amministrazione consistente in un Consiglio di Amministrazione che si compone di n. 5 persone, elette ogni 4 anni dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

Di seguito sono sintetizzate le competenze del Consiglio di Amministrazione e degli organi ed organismi sociali, nonché di altre figure tecniche ed organizzative (come segretario, direttore tecnico, ecc.) con espresso rimando allo Statuto della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S da intendersi parte integrante del presente Modello:

Presidente/ legale rappresentante	Daniele Grosso
Assemblea dei soci	9 elementi
Consiglio di Amministrazione	5 elementi
Responsabile amministrativo e segretario	SI
Responsabile tecnico	SI
Responsabile sportivo	SI
Responsabile contabile	SI

**Il Presidente:**

- presiede il Consiglio di amministrazione e l'Assemblea dei soci
- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società
- gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dall'atto costitutivo riservate in modo tassativo all'Assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione. o ha la rappresentanza legale della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S o autorizza le spese per la gestione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S
- si occupa delle relazioni con le amministrazioni locali

Il Responsabile Sportivo:

- provvede alla redazione dei contratti con gli istruttori, collaboratori sportivi, partners, fornitori
- etc; e li presenta al Consiglio di amministrazione per l'approvazione
- definisce la programmazione delle attività

Il Responsabile amministrativo:

- Supervisiona la gestione della tesoreria della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S (pagamenti e incassi);
- Gestisce il personale (in particolare per quanto attiene permessi, ferie, cessazione del rapporto di lavoro etc);
- Coordina i volontari; o supervisiona la selezione del personale e dei volontari

Il Responsabile Tecnico:

- seleziona i tecnici/allenatori

Il Responsabile Contabile:

- predispone i bilanci o rendiconti consuntivi per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei soci (o da parte dell'organo statutariamente previsto)

CARATTERISTICHE

N. Tesserati	293
di cui: minorenni	238
N. Atleti	293
di cui: minorenni	238
N. Collaboratori	23
Utilizzo impianti sportivi	SI
Utilizzo spogliatoi	SI
Utilizzo di docce	SI
Trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
Organizzazione di trasferte con pernotto	SI
Organizzazione di Centri Estivi	SI

--	--

SELEZIONARE DALLE SEGUENTI VOCI LA MANSIONE DEI COLLABORATORI ISTRUTTORI DI CUI: 21

- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE SPORTIVO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE TECNICO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORI DI GARA/ARBITRI DI CUI: 5
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **COLLABORATORI:** tutte le persone che operano nell'ambito della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di dirigenza, dipendenza, consulenza, collaborazione anche sportiva dilettantistica ed amministrativo gestionale ex D.lgs 36 del 2021, volontariato;
- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S servizi o prestazioni;
- **DESTINATARI/ESPONENTI:** TUTTE le persone che a qualsiasi titolo: collaboratori, membri di organi sociali, fornitori, tesserati, atleti e loro genitori/tutori se minorenni, ecc. operano all'interno della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ovvero interagiscono con essa
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dal Centro Sportivo Italiano APS, ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di abusi, violenze e discriminazioni all'interno della GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S (in breve: Modello di prevenzione);
- **ORGANI:** gli organi della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente, gli eventuali organi di controllo;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

1 La normativa di riferimento

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, il Centro Sportivo Italiano APS e la Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) hanno definito le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, da parte dei sodalizi affiliati, allo

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 è garantire il rispetto del diritto della persona alla pratica sportiva tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

2. Adozione del Modello di prevenzione

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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 Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e negli annessi codici di condotta (da considerarsi parte integrante del presente Modello) nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi. In particolare, esso include:

- la "Child Safeguarding Policy"; - il codice di condotta sulle materie indicate dall'Art. 16 del Decreto legislativo 39/2021;
- altra documentazione utile.

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.

L'adozione del Modello di prevenzione e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dall'assemblea ordinaria dei soci.

3. Diffusione, Comunicazione e Formazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la pubblicazione sul proprio sito Web (www.grandacollege.it), mediante apposite affissioni nella bacheca della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S citandola in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo e subordinato, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione all'associazione. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per dirigenti, dipendenti, collaboratori e volontari ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo art. 4, che svolge altresì un controllo circa la validità e la

completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Ai destinatari verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice di condotta, di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

4 Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.36/2021 art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Consiglio di Amministrazione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nomina, il "Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione" (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane

in carica per la durata di 4 ANNI ed è rieleggibile.

Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni; - cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE; - godimento dei diritti civili e politici; - assenza di 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; - possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori.

Al Responsabile è anche affidato il potere di proporre all'Assemblea dei Soci modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Egli svolge, altresì, il ruolo di Garante dell'applicazione della Policy e del Codice di condotta al fine di assicurarne la corretta osservanza ed applicazione.

5 Rapporti tra destinatari e Responsabile

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di Amministrazione 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 Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S

Il Responsabile di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà 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.

6 Procedura per le segnalazioni al Responsabile

A seguito delle segnalazioni anche di natura ufficiosa relative agli abusi rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 39/2021 art.16, il Responsabile - dopo aver acquisito tutte le informazioni in merito e valutata la pericolosità dell'accaduto - trasmette il dossier al Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale che prende in carico la pratica e la istruisce secondo la procedura CSP-CSI e F.I.P. pubblicata nella seguente pagina web:

[https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20(1)%20(1).pdf) ,
https://fip.it/wp-content/uploads/2024/03/Linee-Guida-per-la-predisposizione-dei-modelli-organizzativi-e-di-controllo_FIP.pdf , che costituisce parte effettiva ed integrante del presente Modello.

La procedura di segnalazione sarà svolta in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o della Policy o del Codice di Condotta, deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima.

Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni in forma RISERVATA sono i seguenti:

- RECAPITO POSTALE: Via Giulia Mereu 4 – 12100 Cuneo (CN) o PEC: grandacollege@pcert.it o MAIL: info@grandacollege.it

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che 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, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente all'Assemblea dei Soci, agli organi di amministrazione e di controllo della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, previa loro

richiesta.

7 Sistema disciplinare

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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, dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della procedura CSP-CSI e F.I.P. riportate nelle pagine web, qualora questa si concluda con la condanna del soggetto, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

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

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

8 Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);

B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;

C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S alle relative responsabilità societarie ai sensi del D.Lgs 231/2001

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è esposta).

9 Sanzioni

Le sanzioni consistono in:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO;
- RECESSO;
- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE (laddove l'abuso commesso

costituisca causa di risoluzione del rapporto) ;

- PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI
- LICENZIAMENTO CON O SENZA PREAVVISO (nelle ipotesi in cui l'abuso accertato

costituisca causa di licenziamento ai sensi di legge o del CCNL applicato)

10 Ricorso in autotutela

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 9, è ammesso - senza limiti di tempo, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo PEC, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile - ricevuto il ricorso - ne trasmette altresì copia al Referente CSI della Policy Nazionale

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 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, sentito il parere del Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 180 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, 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.

Policy contro le discriminazioni

1. La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è affiliata al Centro Sportivo Italiano che affonda le proprie radici nella visione cristiana dell'uomo e della società, respingendo e condannando ogni fenomeno di razzismo e di discriminazione di qualsiasi genere. È altresì affiliata alla Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.)

2. Tutti i dipendenti, le atlete e gli atleti, i tecnici, i dirigenti sportivi, i volontari e tutti i soggetti che instaurano con la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S rapporti associativi sono tenuti ad accettare e rispettarne lo Statuto, i codici di condotta e i regolamenti vigenti, confermando il ripudio di ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

3. Qualsiasi eventuale condotta discriminatoria posta in essere da qualsiasi soggetto tesserato alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è passibile di sanzione.

4. In occasione delle competizioni, a tutti i livelli, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a fare scrupolosamente rispettare tutte le disposizioni di legge e sportive già esistenti in materia di lotta al razzismo e ad ogni forma di discriminazione.

6. Tutte le iniziative della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nei confronti dei giovani sono improntate alla diffusione dei valori dello sport, tra cui quelli del rispetto reciproco e della tolleranza.

7. Eventuali e accertate condotte di matrice razzista tenute dai tesserati possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari, anche di giustizia associativa, riservandosi la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S anche il rinvio alla giustizia ordinaria, con la quale si impegna a collaborare per prevenire e perseguire comportamenti razzisti.

8. La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a promuovere:

- corsi di formazione sul tema del razzismo;
- iniziative educative e promozionali contro il razzismo all'interno delle affiliate e a favore di tutte le figure di educatori sportivi;
- campagne di comunicazione contro il razzismo, anche in cooperazione con altri soggetti istituzionali, sportivi e dell'associazionismo.

Codice di condotta

La finalità del Codice di condotta.

La finalità del presente codice di condotta è di assicurare che lo sport promosso dalla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S rappresenti un'esperienza sicura in occasione degli allenamenti e delle competizioni.

Ambito di applicazione del Codice di condotta

Il Codice di condotta si applica a tutti gli eventi organizzati dalla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, pur se non aperti al pubblico.



Condotte rilevanti

Costituiscono condotte rilevanti ai fini della valutazione di azioni disciplinari e/o del rinvio alla giustizia sportiva e associativa:

- (i) tutte le condotte contrarie ai valori dello sport;
- (ii) tutti gli atti contrari al pudore secondo la sensibilità collettiva;
- (iii) tutti gli atti e i comportamenti che costituiscano, a prescindere dalle modalità espressive, discriminazione su base razziale, territoriale, etnica, sessuale e religiosa verso chicchessia;
- (iv) tutti gli atti e comportamenti che istighino alla violenza, anche in questo caso a prescindere dalle modalità espressive;
- (v) tutte le azioni volte a denigrare, offendere o contestare incivilmente persone, autorità e istituzioni pubbliche o private;
- (vi) violazione dello Statuto e dei regolamenti, nonché dei codici di condotta, di volta in volta vigenti, della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S.

L'elenco delle condotte oggetto del presente paragrafo non ha carattere esaustivo: saranno considerati violazione del Codice di condotta anche comportamenti o atti affini a quelli sopra elencati.

Modi di accertamento delle violazioni del Codice di condotta.

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S può rilevare i comportamenti significativi ai fini dell'accertamento delle violazioni attraverso:

- le segnalazioni provenienti dai direttori di gara;
- i post diffusi a mezzo dei social network o altri strumenti online;
- la segnalazione attraverso mail o compilazione di moduli online da parte di propri/e tesserati/e;
- altre fonti aperte, nel caso di fatti pubblicamente accertati.

Procedimenti e sanzioni

In caso di segnalazione di comportamenti di discriminazione razziale, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S avvia i procedimenti sulla base del proprio Modello di prevenzione, fino alla valutazione di procedimenti presso gli organi di giustizia sportiva e associativa, i quali potranno adottare le sanzioni previste.

Le sanzioni possono essere applicate anche congiuntamente, quando non incompatibili. Nel caso siano commesse con una sola condotta più violazioni è applicata la sanzione più grave prevista per le stesse.

L'adozione di sanzioni conseguenti alle violazioni del Codice di condotta prescinde da ogni ulteriore azione da parte degli organismi giurisdizionali, civili, penali e amministrativi nei confronti del/dei soggetto/i responsabile/i.



L'applicazione dei provvedimenti non pregiudica il diritto della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S di agire dinanzi alle sedi giudiziarie competenti nei confronti dell'/gli autore/i della violazione.



Modello organizzativo policy genere

PROFILO DELLA GRANDA COLLEGE

La Granda College Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica Impresa Sociale ETS avente sede legale a Cuneo, Via Giulia Mereu 4 è una SOCIETÀ

SPORTIVA DILETTANTISTICA che, ai sensi dell'art 7 del D.Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod. ha per oggetto:

La Cooperativa è una cooperativa sociale di tipo misto (tipo A e B), impresa sociale ai sensi del D.Lgs. 112/2017, ente del Terzo Settore ai sensi del D.Lgs. 117/2017, senza fini di speculazione privata, che persegue la funzione sociale e i principi mutualistici previsti dall'art. 45 della Costituzione.

Finalità generali

La Cooperativa opera per il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ispirandosi ai principi di mutualità, solidarietà, parità di trattamento, assenza di discriminazioni, priorità dell'uomo sul denaro e democrazia interna ed esterna. L'attività imprenditoriale nella gestione dell'attività sportiva è orientata a:

- ridurre il rischio di emarginazione di singoli e gruppi di cittadini;
- superare tutte le forme di violenza e sfruttamento nei rapporti sociali, con particolare riferimento al contrasto alla violenza di genere e al sostegno delle donne vittime di violenza;
- prevenire ogni forma di disagio o emarginazione.

Attività di Tipologia A (art. 1, comma 1, lett. a, L. 381/1991)

Organizzazione e gestione di attività ed iniziative socio-educative, sportive dilettantistiche, ludico-motorie, ricreative, di animazione, formazione e orientamento, incluse: gestione di impianti sportivi e strutture ricreative; interventi di sostegno e reinserimento sociale tramite attività sportiva e di animazione; iniziative a favore di giovani e adolescenti; azioni di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; servizi finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati; attività di formazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione.

Attività di Tipologia B (art. 1, comma 1, lett. b, L. 381/1991)

Servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, nell'ambito della gestione di impianti sportivi e ricreativi e di una molteplicità di servizi strumentali e connessi (ristorazione, pulizie, manutenzioni, trasporti, logistica, servizi culturali ed editoriali, supporto alle imprese, ecc.), avvalendosi per quanto possibile di persone svantaggiate nello svolgimento di dette attività.

Attività sportiva

Organizzazione e gestione, in via stabile e principale, di attività sportive dilettantistiche (formazione, didattica, preparazione e assistenza), con affiliazione al CONI, al CIP e alle relative federazioni/enti di promozione sportiva, nel rispetto delle norme e direttive da questi emanate.



Collegamento funzionale tra le attività

Le due tipologie di attività (A e B) sono gestite in modo funzionalmente collegato, come previsto dalla circolare ministeriale n. 153/1996, dando luogo a un oggetto sociale plurimo, attuato attraverso la gestione separata delle rispettive attività, in un'ottica unitaria di inclusione e reinserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Fonte: Statuto sociale, Titolo I, Articolo 4 – Scopo e Oggetto.

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dal Centro Sportivo Italiano APS e dalla Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

ORGANI E CARATTERISTICHE DELLA GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S

ORGANI DI GOVERNO

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ha un organo di amministrazione consistente in un Consiglio di Amministrazione che si compone di n. 5 persone, elette ogni 4 anni dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

Di seguito sono sintetizzate le competenze del Consiglio di Amministrazione e degli organi ed organismi sociali, nonché di altre figure tecniche ed organizzative (come segretario, direttore tecnico, ecc.) con espresso rimando allo Statuto della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S da intendersi parte integrante del presente Modello:

Presidente/ legale rappresentante	Daniele Grosso
Assemblea dei soci	9 elementi
Consiglio di Amministrazione	5 elementi
Responsabile amministrativo e segretario	SI
Responsabile tecnico	SI
Responsabile sportivo	SI
Responsabile contabile	SI

Il Presidente:

- presiede il Consiglio di amministrazione e l'Assemblea dei soci
- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società
- gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dall'atto costitutivo riservate in modo tassativo all'Assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione. o ha la rappresentanza legale della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S o autorizza le spese per la gestione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S
- si occupa delle relazioni con le amministrazioni locali

Il Responsabile Sportivo:

- provvede alla redazione dei contratti con gli istruttori, collaboratori sportivi, partners, fornitori
- etc; e li presenta al Consiglio di amministrazione per l'approvazione
- definisce la programmazione delle attività

Il Responsabile amministrativo:

- Supervisiona la gestione della tesoreria della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S (pagamenti e incassi);
- Gestisce il personale (in particolare per quanto attiene permessi, ferie, cessazione del rapporto di lavoro etc);
- Coordina i volontari; o supervisiona la selezione del personale e dei volontari

Il Responsabile Tecnico:

- seleziona i tecnici/allenatori

Il Responsabile Contabile:

- predispone i bilanci o rendiconti consuntivi per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei soci (o da parte dell'organo statutariamente previsto)

CARATTERISTICHE

N. Tesserati	293
di cui: minorenni	238
N. Atleti	293
di cui: minorenni	238
N. Collaboratori	23
Utilizzo impianti sportivi	SI
Utilizzo spogliatoi	SI
Utilizzo di docce	SI
Trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
Organizzazione di trasferte con pernottamento	SI
Organizzazione di Centri Estivi	SI

--	--

SELEZIONARE DALLE SEGUENTI VOCI LA MANSIONE DEI COLLABORATORI ISTRUTTORI DI CUI: 21

- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE SPORTIVO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE TECNICO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORI DI GARA/ARBITRI DI CUI: 5
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **COLLABORATORI:** tutte le persone che operano nell'ambito della GRANDA COLLEGE

C.S.I.S.S.D E.T.S sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di dirigenza, dipendenza, consulenza, collaborazione anche sportiva dilettantistica ed amministrativo gestionale ex D.lgs 36 del 2021, volontariato;

- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S servizi o prestazioni;
- **DESTINATARI/ESPONENTI:** TUTTE le persone che a qualsiasi titolo: collaboratori, membri di organi sociali, fornitori, tesserati, atleti e loro genitori/tutori se minorenni, ecc. operano all'interno della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ovvero interagiscono con essa
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dal Centro Sportivo Italiano APS, ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di abusi, violenze e discriminazioni all'interno della GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S (in breve: Modello di prevenzione);
- **ORGANI:** gli organi della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente, gli eventuali organi di controllo;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

1 La normativa di riferimento

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, il Centro Sportivo Italiano APS e la Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) hanno definito le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, da parte dei sodalizi affiliati, allo



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 è garantire il rispetto del diritto della persona alla pratica sportiva tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

2. Adozione del Modello di prevenzione

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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 Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e negli annessi codici di condotta (da considerarsi parte integrante del presente Modello) nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi. In particolare, esso include:

- la "Child Safeguarding Policy"; - il codice di condotta sulle materie indicate dall'Art. 16 del Decreto legislativo 39/2021;
- altra documentazione utile.

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.

L'adozione del Modello di prevenzione e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dall'assemblea ordinaria dei soci.

3. Diffusione, Comunicazione e Formazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la pubblicazione sul proprio sito Web (www.grandacollege.it), mediante apposite affissioni nella bacheca della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S citandola in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo e subordinato, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione all'associazione. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per dirigenti, dipendenti, collaboratori e volontari ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo art. 4, che svolge altresì un controllo circa la validità e la

completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Ai destinatari verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice di condotta, di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

4 Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.36/2021 art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Consiglio di Amministrazione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nomina, il "Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione" (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane

in carica per la durata di 4 ANNI ed è rieleggibile.

Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni; - cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE; - godimento dei diritti civili e politici; - assenza di 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;
- possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori. Al Responsabile è anche affidato il potere di proporre all'Assemblea dei Soci modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Egli svolge, altresì, il ruolo di Garante dell'applicazione della Policy e del Codice di condotta al fine di assicurarne la corretta osservanza ed applicazione.

5 Rapporti tra destinatari e Responsabile

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di Amministrazione 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 Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S

Il Responsabile di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà 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.

6 Procedura per le segnalazioni al Responsabile

A seguito delle segnalazioni anche di natura ufficiosa relative agli abusi rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 39/2021 art.16, il Responsabile - dopo aver acquisito tutte le informazioni in merito e valutata la pericolosità dell'accaduto - trasmette il dossier al Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale che prende in carico la pratica e la istruisce secondo la procedura CSP-CSI e F.I.P. pubblicata nella seguente pagina web:

[https://www.centrosporivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.centrosporivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20(1)%20(1).pdf) ,
https://fip.it/wp-content/uploads/2024/03/Linee-Guida-per-la-predisposizione-dei-modelli-organizzativi-e-di-controllo_FIP.pdf , che costituisce parte effettiva ed integrante del presente Modello.

La procedura di segnalazione sarà svolta in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o della Policy o del Codice di Condotta, deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima.

Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni in forma RISERVATA sono i seguenti:

- RECAPITO POSTALE: Via Giulia Mereu 4 - 12100 Cuneo (CN) o PEC: grandacollege@pcert.it o MAIL: info@grandacollege.it

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che 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, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente all'Assemblea dei Soci, agli organi di amministrazione e di controllo della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, previa loro

richiesta.

7 Sistema disciplinare

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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, dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della procedura CSP-CSI e F.I.P. riportate nelle pagine web, qualora questa si concluda con la condanna del soggetto, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

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

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

8 Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);

B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;

C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S alle relative responsabilità societarie ai sensi del D.Lgs 231/2001

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è esposta).

9 Sanzioni

Le sanzioni consistono in:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO;
- RECESSO;
- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE (laddove l'abuso commesso

costituisca causa di risoluzione del rapporto) ;

- PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI
- LICENZIAMENTO CON O SENZA PREAVVISO (nelle ipotesi in cui l'abuso accertato

costituisca causa di licenziamento ai sensi di legge o del CCNL applicato)

10 Ricorso in autotutela

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 9, è ammesso - senza limiti di tempo, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo PEC, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile - ricevuto il ricorso - ne trasmette altresì copia al Referente CSI della Policy Nazionale

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 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, sentito il parere del Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 180 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, 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.

Policy per la promozione della parità di genere 1. **Impegno per la Parità di Genere**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli aspetti delle sue attività sportive e promozionali. Per “pari opportunità” s’intende l’assenza di ostacoli alla partecipazione alle attività di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali e politiche, all’origine etnica, alla disabilità, all’età e all’orientamento sessuale. Per “discriminazione” si intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta). Per “molestia” si intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità, alle sue capacità o alla sua integrità psico- fisica e che possa condizionare negativamente le relazioni associative o che degradi il clima all’interno di Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, ivi incluse le forme di violenza morale e psicologica esercitate all’interno degli spazi sociali. Per “molestia sessuale” s’intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali: o richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto; o minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale; o contatti fisici fastidiosi o indesiderati; o apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità, oppure sull’abbigliamento; o gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale; o esposizioni nei luoghi sociali di materiale pornografico; o scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità; o scambio di immagini e fotografie di tesserati/e alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S che abbiano un contenuto allusivo o un rinvio alla sfera sessuale;

2. **Rispetto dei Diritti e delle Differenze**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S riconosce e rispetta i diritti di tutti gli individui, indipendentemente dal genere e si impegna a trattare le persone in modo equo e rispettoso.

3. **Accesso e Partecipazione Equa**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S garantisce l’accesso equo e la partecipazione inclusiva di uomini e donne a tutte le iniziative sportive, programmi educativi e opportunità di sviluppo.

4. **Promozione della Leadership Femminile**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S favorisce attivamente la partecipazione delle donne in ruoli di leadership e decisionali all’interno dell’organizzazione, incoraggiando la diversità e l’inclusione.



5. **Prevenzione della Discriminazione e della Violenza**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S adotta misure preventive per contrastare la discriminazione di genere, la violenza e la molestia sessuale, fornendo supporto e risorse a coloro che ne sono vittime.

6. **Formazione e Sensibilizzazione**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S offre formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere e promuove una cultura organizzativa che rifiuti ogni pratica discriminatoria.

7. **Trasparenza e Responsabilità**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S assicura trasparenza e responsabilità nella gestione delle questioni di genere, accogliendo segnalazioni di comportamenti discriminatori e affrontandoli tempestivamente.

8. **Collaborazione con Partner e Stakeholder**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S collabora con partner, istituzioni e stakeholder per promuovere la parità di genere e condividere le migliori pratiche nel settore sportivo.

9. **Monitoraggio e Valutazione**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a monitorare costantemente l'attuazione delle politiche sulla parità di genere e a valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di inclusione e diversità.

10. **Continuo Miglioramento**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a migliorare continuamente le proprie politiche e pratiche sulla parità di genere, al fine di creare un ambiente sportivo sempre più equo, inclusivo e rispettoso.

****Codice di Condotta contro le Differenze di genere della GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S 1. **Principi Fondamentali****

a. Tutti i membri della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegnano a promuovere la parità di genere, il rispetto reciproco e l'inclusione in tutte le attività sportive. b. Nessuna forma di discriminazione, molestia o comportamento sessista sarà tollerata sotto alcuna circostanza.

2. **Rispetto e Inclusione**

a. Tutti i partecipanti, indipendentemente dal genere, devono essere trattati con rispetto e dignità in ogni contesto sportivo. b. Gli allenatori, i dirigenti e tutti gli altri membri della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S devono impegnarsi attivamente a creare un ambiente inclusivo dove tutti si sentano benvenuti e valorizzati.



3. **Parità di Opportunità**

a. Ogni individuo ha il diritto di partecipare alle attività sportive senza essere discriminato sulla base del genere. b. L'organizzazione si impegna a fornire pari opportunità di formazione, sviluppo e partecipazione a tutti gli atleti e a tutte le atlete.

4. **Prevenzione della Discriminazione e della Violenza**

a. La discriminazione di genere, sia essa diretta o indiretta, non sarà tollerata e sarà affrontata in conformità alle norme di giustizia associativa e alle leggi vigenti, nonché al Modello di prevenzione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S b. La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza di genere o molestia sessuale, adottando politiche chiare e procedure di segnalazione efficaci.

5. **Sensibilizzazione e Educazione**

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a: a. promuovere la consapevolezza sui problemi legati alle differenze di genere e fornire formazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi; b. sostenere programmi educativi che incoraggino la partecipazione delle ragazze e delle donne nello sport e promuovano la leadership femminile nelle posizioni decisionali

6. **Responsabilità e Sanzioni**

a. Ogni membro dell'organizzazione è responsabile del rispetto e dell'applicazione di questo codice di condotta e del Modello di prevenzione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S. b. Le violazioni saranno affrontate con opportuni provvedimenti disciplinari, che potrebbero includere l'allontanamento temporaneo o definitivo dall'organizzazione, sulla base dello statuto, dei regolamenti e delle norme di volta in volta vigenti.

7. **Revisione e Aggiornamento**

a. Questo codice di condotta sarà soggetto a periodiche revisioni per assicurare la sua efficacia e rilevanza continua. b. Le eventuali modifiche o aggiornamenti verranno comunicati a tutti i membri dell'organizzazione e implementati tempestivamente.



Modello organizzativo policy minori

PROFILO DELLA GRANDA COLLEGE

La Granda College Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica Impresa Sociale ETS avente sede legale a Cuneo, Via Giulia Mereu 4 è una SOCIETÀ

SPORTIVA DILETTANTISTICA che, ai sensi dell'art 7 del D.Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod. ha per oggetto:

La Cooperativa è una cooperativa sociale di tipo misto (tipo A e B), impresa sociale ai sensi del D.Lgs. 112/2017, ente del Terzo Settore ai sensi del D.Lgs. 117/2017, senza fini di speculazione privata, che persegue la funzione sociale e i principi mutualistici previsti dall'art. 45 della Costituzione.

Finalità generali

La Cooperativa opera per il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ispirandosi ai principi di mutualità, solidarietà, parità di trattamento, assenza di discriminazioni, priorità dell'uomo sul denaro e democrazia interna ed esterna. L'attività imprenditoriale nella gestione dell'attività sportiva è orientata a:

- ridurre il rischio di emarginazione di singoli e gruppi di cittadini;
- superare tutte le forme di violenza e sfruttamento nei rapporti sociali, con particolare riferimento al contrasto alla violenza di genere e al sostegno delle donne vittime di violenza;
- prevenire ogni forma di disagio o emarginazione.

Attività di Tipologia A (art. 1, comma 1, lett. a, L. 381/1991)

Organizzazione e gestione di attività ed iniziative socio-educative, sportive dilettantistiche, ludico-motorie, ricreative, di animazione, formazione e orientamento, incluse: gestione di impianti sportivi e strutture ricreative; interventi di sostegno e reinserimento sociale tramite attività sportiva e di animazione; iniziative a favore di giovani e adolescenti; azioni di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; servizi finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati; attività di formazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione.

Attività di Tipologia B (art. 1, comma 1, lett. b, L. 381/1991)

Servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, nell'ambito della gestione di impianti sportivi e ricreativi e di una molteplicità di servizi strumentali e connessi (ristorazione, pulizie, manutenzioni, trasporti, logistica, servizi culturali ed editoriali, supporto alle imprese, ecc.), avvalendosi per quanto possibile di persone svantaggiate nello svolgimento di dette attività.

Attività sportiva

Organizzazione e gestione, in via stabile e principale, di attività sportive dilettantistiche (formazione, didattica, preparazione e assistenza), con affiliazione al CONI, al CIP e alle relative federazioni/enti di promozione sportiva, nel rispetto delle norme e direttive da questi emanate.



Collegamento funzionale tra le attività

Le due tipologie di attività (A e B) sono gestite in modo funzionalmente collegato, come previsto dalla circolare ministeriale n. 153/1996, dando luogo a un oggetto sociale plurimo, attuato attraverso la gestione separata delle rispettive attività, in un'ottica unitaria di inclusione e reinserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Fonte: Statuto sociale, Titolo I, Articolo 4 – Scopo e Oggetto.

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dal Centro Sportivo Italiano APS e dalla Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

ORGANI E CARATTERISTICHE DELLA GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S

ORGANI DI GOVERNO

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ha un organo di amministrazione consistente in un Consiglio di Amministrazione che si compone di n. 5 persone, elette ogni 4 anni dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

Di seguito sono sintetizzate le competenze del Consiglio di Amministrazione e degli organi ed organismi sociali, nonché di altre figure tecniche ed organizzative (come segretario, direttore tecnico, ecc.) con espresso rimando allo Statuto della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S da intendersi parte integrante del presente Modello:

Presidente/ legale rappresentante	Daniele Grosso
Assemblea dei soci	9 elementi
Consiglio di Amministrazione	5 elementi
Responsabile amministrativo e segretario	SI
Responsabile tecnico	SI
Responsabile sportivo	SI
Responsabile contabile	SI

Il Presidente:

- presiede il Consiglio di amministrazione e l'Assemblea dei soci
- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società
- gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dall'atto costitutivo riservate in modo tassativo all'Assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione. o ha la rappresentanza legale della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S o autorizza le spese per la gestione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S
- si occupa delle relazioni con le amministrazioni locali

Il Responsabile Sportivo:

- provvede alla redazione dei contratti con gli istruttori, collaboratori sportivi, partners, fornitori
- etc; e li presenta al Consiglio di amministrazione per l'approvazione
- definisce la programmazione delle attività

Il Responsabile amministrativo:

- Supervisiona la gestione della tesoreria della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S (pagamenti e incassi);
- Gestisce il personale (in particolare per quanto attiene permessi, ferie, cessazione del rapporto di lavoro etc);
- Coordina i volontari; o supervisiona la selezione del personale e dei volontari

Il Responsabile Tecnico:

- seleziona i tecnici/allenatori

Il Responsabile Contabile:

- predispone i bilanci o rendiconti consuntivi per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei soci (o da parte dell'organo statutariamente previsto)

CARATTERISTICHE

N. Tesserati	293
di cui: minorenni	238
N. Atleti	293
di cui: minorenni	238
N. Collaboratori	23
Utilizzo impianti sportivi	SI
Utilizzo spogliatoi	SI
Utilizzo di docce	SI
Trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
Organizzazione di trasferte con pernottamento	SI
Organizzazione di Centri Estivi	SI

--	--

SELEZIONARE DALLE SEGUENTI VOCI LA MANSIONE DEI COLLABORATORI ISTRUTTORI DI CUI: 21

- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE SPORTIVO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORE TECNICO:
- SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI DIRETTORI DI GARA/ARBITRI DI CUI: 5
- A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **COLLABORATORI:** tutte le persone che operano nell'ambito della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di dirigenza, dipendenza, consulenza, collaborazione anche sportiva dilettantistica ed amministrativo gestionale ex D.lgs 36 del 2021, volontariato;
- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S servizi o prestazioni;
- **DESTINATARI/ESPONENTI:** TUTTE le persone che a qualsiasi titolo: collaboratori, membri di organi sociali, fornitori, tesserati, atleti e loro genitori/tutori se minorenni, ecc. operano all'interno della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ovvero interagiscono con essa
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dal Centro Sportivo Italiano APS, ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di abusi, violenze e discriminazioni all'interno della GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S (in breve: Modello di prevenzione);
- **ORGANI:** gli organi della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente, gli eventuali organi di controllo;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

1 La normativa di riferimento

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, il Centro Sportivo Italiano APS e la Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.) hanno definito le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, da parte dei sodalizi affiliati, allo

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 è garantire il rispetto del diritto della persona alla pratica sportiva tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

2. Adozione del Modello di prevenzione

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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 Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e negli annessi codici di condotta (da considerarsi parte integrante del presente Modello) nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi. In particolare, esso include:

- la "Child Safeguarding Policy"; - il codice di condotta sulle materie indicate dall'Art. 16 del Decreto legislativo 39/2021;
- altra documentazione utile.

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.

L'adozione del Modello di prevenzione e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dall'assemblea ordinaria dei soci.

3. Diffusione, Comunicazione e Formazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la pubblicazione sul proprio sito Web (www.grandacollege.it), mediante apposite affissioni nella bacheca della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S citandola in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo e subordinato, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione all'associazione. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per dirigenti, dipendenti, collaboratori e volontari ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo art. 4, che svolge altresì un controllo circa la validità e la

completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

Ai destinatari verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice di condotta, di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

4 Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.36/2021 art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Consiglio di Amministrazione della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nomina, il "Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione" (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane in carica per la durata di 4 ANNI ed è rieleggibile.

Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni; - cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE; - godimento dei diritti civili e politici; - assenza di 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; - possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori.

Al Responsabile è anche affidato il potere di proporre all'Assemblea dei Soci modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

Egli svolge, altresì, il ruolo di Garante dell'applicazione della Policy e del Codice di condotta al fine di assicurarne la corretta osservanza ed applicazione.

5 Rapporti tra destinatari e Responsabile

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di Amministrazione 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 Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S

Il Responsabile di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà 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.

6 Procedura per le segnalazioni al Responsabile

A seguito delle segnalazioni anche di natura ufficiosa relative agli abusi rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 39/2021 art.16, il Responsabile - dopo aver acquisito tutte le informazioni in merito e valutata la pericolosità dell'accaduto - trasmette il dossier al Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale che prende in carico la pratica e la istruisce secondo la procedura CSP-CSI e F.I.P. pubblicata nella seguente pagina web:

[https://www.centrosporivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.centrosporivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20(1)%20(1).pdf) ,
https://fip.it/wp-content/uploads/2024/03/Linee-Guida-per-la-predisposizione-dei-modelli-organizzativi-e-di-controllo_FIP.pdf , che costituisce parte effettiva ed integrante del presente Modello.

La procedura di segnalazione sarà svolta in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o della Policy o del Codice di Condotta, deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima.

Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni in forma RISERVATA sono i seguenti:

- RECAPITO POSTALE: Via Giulia Mereu 4 – 12100 Cuneo (CN) o PEC: grandacollege@pcert.it o MAIL: info@grandacollege.it

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che 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, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente all'Assemblea dei Soci, agli organi

di amministrazione e di controllo della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, previa loro richiesta.

7 Sistema disciplinare

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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, dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della procedura CSP-CSI e F.I.P. riportate nelle pagine web, qualora questa si concluda con la condanna del soggetto, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

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

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

8 Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);

B. violazione di prescrizioni dei Codici di condotta;

C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto, idonei ad esporre la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S alle relative responsabilità societarie ai sensi del D.Lgs 231/2001

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è esposta).

9 Sanzioni

Le sanzioni consistono in:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO;
- RECESSO;
- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE (laddove l'abuso commesso costituisca

causa di risoluzione del rapporto) ;

- PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI
- LICENZIAMENTO CON O SENZA PREAVVISO (nelle ipotesi in cui l'abuso accertato

costituisca causa di licenziamento ai sensi di legge o del CCNL applicato)

10 Ricorso in autotutela

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 9, è ammesso - senza limiti di tempo, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo PEC, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile - ricevuto il ricorso - ne trasmette altresì copia al Referente CSI della Policy Nazionale

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 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, sentito il parere del Referente CSI e F.I.P. della Policy Nazionale alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 180 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, 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.

Child Safeguarding Policy GRANDA COLLEGE C.S.I.S.S.D E.T.S

Lo sport fa bene. E deve essere anche sicuro. Per questa ragione la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S ha voluto attivare un sistema di prevenzione e di promozione a tutela dell'infanzia e dell'adolescenza: Child Safeguarding Policy – CSP. Educare attraverso lo sport è la mission della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S. Il progetto sportivo infatti, organizzato, serio e continuativo, è integrato e reso completo da quello educativo grazie alla collaborazione di tutti gli educatori sportivi della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S. Ed è proprio grazie al loro mandato educativo che le figure adulte di riferimento, nel progetto della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, sono chiamate ad un'attenzione seria e profonda verso i giovani atleti. Perché il loro ruolo non è semplicemente quello di crescere campioni sportivi ma, prima di tutto, quello di permettere ai più giovani una più ampia conoscenza di sé stessi, delle potenzialità e dei limiti del proprio corpo imparando a valorizzarlo, permettendo loro anche di sperimentare socialità, rispetto, onestà, altruismo e tutti quei valori che appartengono al nostro essere uomini e donne.

L'IMPEGNO DI Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S NEI CONFRONTI DELLE BAMBINE, DEI BAMBINI E DEGLI ADOLESCENTI

Considerando inscindibile il progetto educativo da quello sportivo la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, in un'ottica di salvaguardia, cura e protezione dei bambini, bambine e adolescenti, assume nei loro confronti i seguenti impegni:

Sensibilizzazione e formazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari ed ogni persona rappresentante della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S abbiano piena consapevolezza delle problematiche legate a qualunque forma di abuso e violenza nei confronti dei minori.

Prevenzione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari e ogni persona rappresentante l'associazione si prodighi per creare un ambiente in cui i diritti dei minori siano sempre tutelati e i possibili abusi prevenuti.

Segnalazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S s'impegna ad assicurare che il proprio personale, i volontari e ogni persona rappresentante l'associazione sappia individuare con estrema chiarezza quando diventa necessario segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere in tale situazione. Di conseguenza la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S s'impegna ad assicurare un intervento efficace in risposta ad una segnalazione di abuso.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi e formativi organizzati dal Centro Sportivo Italiano APS, DALLA FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO (F.I.P.) e/o dalla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S.

DEFINIZIONI E AMBITO della CSP

La CSP investe tutti i settori di attività della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S. Pertanto, si stabilisce che per - VOLONTARI, - DIRIGENTI, - TECNICI DELLE DIVERSE DISCIPLINE, - PERSONALE SUBORDINATO E PARASUBORDINATO - CONSULENTI ESTERNI - FORNITORI DI SERVIZI IN OUTSORCING - ISCRITTO/A CHE OPERI, A QUALSIASI TITOLO, ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA ASSOCIATIVA, costituiscono comportamenti rilevanti, da evitare e prevenire: 1) abuso psicologico; 2) abuso fisico; 3) molestie e abusi sessuali; 4) bullismo e comportamenti discriminatori; 5) omissione negligente di assistenza (c.d. "neglect"). Per abuso psicologico si intende denigrare, umiliare, respingere, isolare, intimidire, aggredire verbalmente e qualsiasi altro comportamento teso a ledere l'autostima del/la tesserato/a.

Per abuso fisico si intende qualsiasi atto deliberato e sgradito che possa causare, in senso reale o potenziale, danni fisici e/o traumi volontari o, in ogni caso, danni alla salute. L'abuso può anche configurarsi nel costringere l'atleta a carichi di lavoro inadeguati all'età, al genere, e alla struttura e capacità fisica oppure anche la costrizione a doversi allenare anche da infortunato o comunque dolorante. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscano il consumo forzato di alcool o sostanze dopanti di vario genere vietate dalle norme vigenti. Per molestie o abusi sessuali si intende qualsiasi condotta fisica, psicologica o verbale, avente connotazione sessuale, non desiderata o il cui consenso è forzato, manipolato o addirittura negato. La molestia e l'abuso possono avere origine anche da altri elementi discriminatori quali: razza, religione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico e capacità atletiche. Per bullismo si intende qualsiasi comportamento aggressivo da parte di uno o più soggetti, tenuto personalmente oppure attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, che tende ad infliggere una sofferenza psicologica e fisica o a provocare l'isolamento sociale di qualsiasi persona iscritta all'associazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo. Per omissione negligente di assistenza (c.d. "neglect") si intende il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o di qualsiasi Tesserato/a, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, nonostante la venuta a conoscenza di uno degli eventi sopracitati.

CRITERI DI ATTUAZIONE Diffusione e sensibilizzazione

La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S garantisce un'ampia diffusione della CSP, della relativa Procedura e del Codice di comportamento. La sensibilizzazione coinvolgerà tutto il personale della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, il personale di organizzazioni Partner con i loro rappresentanti e tutti gli stakeholder e, in particolare, i bambini, le bambine, gli adolescenti e coloro che se ne prendono cura. La diffusione è



gestita in modo da assicurare che la Policy ed il Codice di Comportamento siano pienamente compresi; a tal fine può prevedersi l'utilizzo di traduzioni nella lingua dei beneficiari e la produzione di materiali esplicativi a misura di bambino.

Selezione e assunzione di personale subordinato e parasubordinato

La selezione e l'assunzione del personale o di altri collaboratori deve riflettere l'impegno della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S nella tutela dei bambini, delle bambine e degli adolescenti, garantendo che vengano adottati controlli e procedure atti ad escludere chiunque non sia ritenuto idoneo a lavorare con i minori. La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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. In caso di incarichi formalizzati prima dell'entrata in vigore della suindicata legislazione la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S procederà comunque all'acquisizione dei suddetti certificati. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere 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, rispettandone ogni singola parte.

Formazione

Il personale della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S e i suoi rappresentanti, in relazione allo specifico ruolo all'interno dell'organizzazione, devono essere supportati nello sviluppare competenze, conoscenze ed esperienze rispetto alla gestione della tutela dei bambini, delle bambine e degli adolescenti.

Inclusione della CSP nei sistemi e nei processi gestionali

La CSP anima ogni sistema e processo della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S, già esistenti o attuati in futuro, che possano avere ricadute sulla tutela dei minori, così da creare un ambiente nel quale i diritti dei bambini, delle bambine e degli adolescenti siano costantemente rispettati.

Tecnologie di comunicazione ed informazione

Un regolamento interno disciplinerà l'utilizzo appropriato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione quali internet, siti web, siti di social network o fotografia digitale, onde poter assicurare che i bambini, le bambine e gli adolescenti non corrano rischi. Tale regolamento conterrà indicazioni sull'utilizzo di queste tecnologie sia da parte del personale e dei rappresentanti della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S che da parte dei bambini e bambine che le utilizzano, in nome e per conto nostro o in risposta ad una richiesta della nostra organizzazione.



Valutazione e identificazione dei rischi

Tutte le attività condotte dalla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S 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.

Glossario

ABUSO: qualunque atto che nuoccia fisicamente o psicologicamente a un bambino, una bambina o adolescente, che procuri direttamente o indirettamente un danno o precluda le prospettive di un salutare e sicuro sviluppo verso l'età adulta. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le principali categorie di abuso sono: violenza fisica, violenza emotiva, negligenza e trattamento negligente, abuso e sfruttamento sessuale. **ABUSO FISICO:** effettivo o potenziale danno fisico e lesioni perpetrate da un'altra persona (sia adulta che minorenne) che mettono il bambino, la bambina o l'adolescente in condizioni di rischiare lesioni fisiche (non accidentali né causate da patologie organiche). È abuso fisico colpire, percuotere, prendere a calci, scuotere, mordere, strangolare, scottare, bruciare, avvelenare e soffocare.

ABUSO NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI: si intende l'abuso fisico, sessuale o psicologico perpetrato ai danni di un o una minorenne da un adulto in posizione fiduciaria. Si verifica nel contesto di un'organizzazione nel settore pubblico o privato, in contesti residenziali (ad esempio, le comunità) o non residenziali (ad esempio, in una scuola, in un asilo nido o in un club sportivo). La persona abusante può lavorare direttamente con i bambini (essere, ad esempio, un allenatore, un insegnante) o in un ruolo ausiliario (ad esempio, un addetto alle pulizie). L'abuso può verificarsi fisicamente presso l'organizzazione, oppure gli autori possono ottenere l'accesso ai bambini attraverso l'organizzazione, ma l'abuso avviene altrove. **ABUSO PSICOLOGICO:** forma di abuso che si concretizza attraverso frasi e comportamenti — messi in atto in modo continuato da chi, a vario titolo, si prende cura del/della minorenne — che hanno un'alta probabilità di arrecare danno alla salute e allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale dello/a stesso/a. Include: isolamento forzato, critiche e rimproveri protratti, attribuzione di colpe, minacce verbali, intimidazioni, atteggiamenti discriminatori, rifiuto, esposizione alla violenza (violenza assistita) oppure a influenze criminali o immorali. **ABUSO SESSUALE:** qualsiasi attività sessuale che coinvolga un bambino, una bambina o adolescente che, per ragioni di immaturità psicologica e/o affettiva o per condizioni di dipendenza dagli adulti (o in quanto ne subisce l'influenza), non è ritenuto/a in grado di compiere scelte consapevoli o di avere adeguata consapevolezza del significato e del valore delle attività sessuali in cui viene coinvolto/a. Con il termine «attività sessuale» si fa riferimento sia ai rapporti sessuali veri e propri che a forme di contatto erotico e anche ad atti che non prevedono un contatto diretto, come l'esporre il/la minorenne alla vista di un atto sessuale. **ADESCAMENTO ONLINE:** un percorso, anche definito child grooming (dall'inglese to groom, che significa «curare, prendersi cura»), nel quale adulti potenziali abusanti presenti online utilizzano varie tecniche di manipolazione psicologica per indurre bambini/e o adolescenti a superare le resistenze emotive e a instaurare una relazione intima e/o sessualizzata. Adulti con tali intenzioni rivolte a bambini/e e adolescenti utilizzano i canali di comunicazione offerti dalle tecnologie digitali per entrare in contatto con loro e gradualmente conquistare la loro fiducia, fino ad arrivare in alcuni casi anche a incontri fisici. **AMBIENTE SICURO:** un ambiente sicuro per i bambini e le bambine, sia fisico che online, è quello che garantisce strategie volte a proteggere i bambini da qualsiasi tipo di abuso o maltrattamento. Un'organizzazione sicura è capace di

identificare e valutare i fattori di rischio presenti nell'ambiente fisico, digitale e interpersonale e di adottare misure per mitigare tali rischi. Un ambiente sicuro per i bambini sarà quello che garantisce un processo di selezione attento e completo, politiche di tutela a misura di bambino, linee guida chiare e sistemi e procedure di gestione funzionanti, tra cui le strategie per garantire l'individuazione precoce, l'indagine interna sulle sospette violazioni/preoccupazioni e i processi di segnalazione tempestivi.

BAMBINO, BAMBINA E ADOLESCENTE: con questi termini ci si riferisce a tutti coloro che hanno meno di 18 anni. **BULLISMO E CYBERBULLISMO:** si definiscono bullismo tutte quelle situazioni caratterizzate da volontarie e ripetute aggressioni mirate a insultare, minacciare, diffamare e/o ferire una persona (o a volte un piccolo gruppo). Non si fa quindi riferimento ad un singolo atto, ma a una serie di comportamenti portati avanti ripetutamente nel tempo, all'interno di un gruppo, da parte di qualcuno che compie azioni o dice cose per avere potere su un'altra persona. Queste aggressioni spesso avvengono o iniziano negli ambienti di aggregazione dei ragazzi: da quello scolastico, a quello sportivo, a tutti gli altri ambienti in cui si ritrovano. Se si limitano alla quotidianità e alla vita offline dei ragazzi sono forme di bullismo. Se però queste prevaricazioni si estendono anche alla vita online, si parla di cyberbullismo. Si realizza attraverso l'invio di messaggi verbali, foto e/o video tramite smartphones, pc, tablet (su social network, app, chat) ed ha come effetto quello di insultare, offendere, minacciare, diffamare e/o ferire. **CAREGIVER:** letteralmente, «donatore di cura». Si intende in questo caso ogni persona responsabile che, si prende cura di un soggetto minorenne a lui/lei affidato. **CHILD SAFEGUARDING:** è la responsabilità di un'organizzazione nel garantire che il suo staff, i suoi operatori, partner, volontari, consulenti e le sue attività e i programmi non arrechino danno ai bambini e alle bambine con cui entrano in contatto, ovvero che non espongano i bambini e le bambine al rischio di maltrattamenti e abusi. **CODICE DI COMPORTAMENTO/CONDOTTA:** un insieme di standard sul comportamento a cui il personale di un'organizzazione è obbligato ad attenersi. **COMPORTAMENTO DISCRIMINATORIO:** comportamento irrispettoso verso una persona che può riguardare la sua identità di genere, l'orientamento sessuale, lo stato civile, l'appartenenza etnica (incluso il colore della pelle, la nazionalità, ecc.), la religione o le sue credenze, l'età o la disabilità. Può includere anche l'intimidazione o la sopraffazione. **CONTESTI ORGANIZZATIVI:** il termine è usato in maniera ampia per includere istituzioni e organizzazioni del settore pubblico, volontario o privato che lavorano in contesti residenziali o non residenziali e dove gli adulti possono lavorare direttamente o indirettamente con bambini e bambine. **CRC:** acronimo di Convention on the Rights of the Child, la cui traduzione ufficiale in italiano è «Convenzione sui diritti del fanciullo». Nel testo si preferisce utilizzare la denominazione di uso corrente «Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza». **FATTORI DI RISCHIO:** eventi, situazioni o circostanze che possono minacciare lo sviluppo sano del bambino o della bambina. **FATTORI PROTETTIVI:** il termine è usato per descrivere i fattori esterni all'individuo che proteggono da situazioni o eventi negativi, riducendo l'impatto di un fattore di rischio noto (ad esempio, una relazione di attaccamento positivo riduce l'impatto del divorzio dei

genitori). Sono quei fattori che danno alle persone una copertura psicologica e contribuiscono a ridurre la probabilità che si verifichino effetti psicologici negativi di fronte a difficoltà o sofferenze; sono associati con un benessere sociale ed emotivo a lungo termine. **MOLESTIE:** la molestia è una condotta indesiderata, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale condotta può avvenire in una singola

occasione o in più occasioni. Le molestie possono assumere la forma di condotta fisica, verbale o non verbale indesiderata. **MOLESTIE SESSUALI**: molestie di natura sessuale (contatto fisico indesiderato, forme verbali o non verbali come gesti o manifestazioni indecenti). **NEGLIGENZA E TRATTAMENTO NEGLIGENTE**: inadeguatezza o insufficienza di cure rispetto ai bisogni fisici, psicologici, medici e educativi propri della fase evolutiva del bambino, della bambina e dell'adolescente, da parte di coloro che ne sono i legali responsabili. **SISTEMI DI TUTELA**: è un sistema che ha l'obiettivo di prevenire e proteggere i minori da qualsiasi forma di abuso e maltrattamento da parte di adulti in posizione fiduciaria, così come essere vigili nell'identificare e rispondere ad eventuali sospetti di abuso o maltrattamento dei beneficiari da parte di persone esterne all'organizzazione. Il sistema si basa su quattro pilastri fondamentali, ognuno imprescindibile per garantirne l'efficacia in sinergia reciproca, e prevede azioni organizzate e coerenti di: a) sensibilizzazione, b) prevenzione (incluso un codice di condotta), c) segnalazione (anche in forme child-friendly) e d) risposta a qualsiasi forma di maltrattamento o abuso a carico dei minori coinvolti nei propri servizi o in azioni dirette. **SFRUTTAMENTO SESSUALE**: forma di abuso sessuale che prevede il coinvolgimento di bambini, bambine o adolescenti in qualsiasi tipo di attività sessuale in cambio di denaro, regali, cibo, ospitalità o altre utilità per il/la minorenne o la sua famiglia. È una forma di abuso sessuale che può essere erroneamente interpretata come consensuale sia da bambine, bambini e adolescenti che da adulti. **TRASCURATEZZA FISICA O AFFETTIVA**: si intende la grave e/o persistente omissione di cure nei confronti del bambino o gli insuccessi in alcune importanti aree dell'allevamento, che hanno come conseguenza un danno significativo per la salute o per lo sviluppo e/o un ritardo della crescita in assenza di cause organiche. **TUTELA DEI BAMBINI**: è l'insieme delle azioni di sensibilizzazione e prevenzione intraprese per promuovere il benessere di tutti i bambini e proteggerli da abusi. La protezione dei bambini è parte delle attività di tutela e si riferisce ad attività intraprese per proteggere i bambini e le bambine che soffrono o rischiano di subire danni significativi in situazioni specifiche.

CODICE DI CONDOTTA

Chiunque sia tesserato alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è tenuto ad uniformare i propri comportamenti, nello svolgimento delle attività sociali, organizzative, dirigenziali, tecniche, sportive, formative, ecc., alle linee guida di seguito indicate e che rappresentano un riferimento per una promozione attiva di buone condotte e pratiche. o usare un linguaggio positivo e motivante valorizzando i risultati, anche parziali, raggiunti dai minori; o favorire un clima accogliente dell'unicità di ciascun minore, cosicché possa sentirsi parte essenziale della società sportiva; o comunicare con i minori valorizzando le loro capacità e le loro competenze; discutere insieme dei loro diritti, di cosa è accettabile, di cosa non lo è e di cosa possono fare nel caso in cui dovesse emergere un qualsiasi problema; o rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutte le atlete e di tutti gli atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione; o spiegare in modo chiaro a tesserati/e che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona; o aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori o rispettare la Policy di tutela dei minori, considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti gli atleti e di tutte le atlete al di sopra ogni altra cosa; o combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori; o non impegnarsi

Pag 39

in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con atleti/e di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi, mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto; o stringere un'alleanza educativa con i genitori al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti; o rispettare la privacy dei minori; o non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto; o ricordare a tutti, soprattutto a bambini/e, ragazzi/e che si gioca per divertirsi e che il divertimento è essenziale, che la vittoria non è il fine ultimo ma una parte dell'esperienza e del divertimento;

- garantire sempre un tempo di gioco soddisfacente per tutti; o riservare ad ogni tesserato/a adeguati attenzione, impegno, rispetto e dignità; o prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, in particolare a circostanze che riguardino minorenni, segnalando in tal caso e senza ritardo la situazione agli esercenti la responsabilità genitoriale; o programmare allenamenti adeguati rispetto allo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo di ogni tesserato/a, tenendo in considerazione anche i suoi interessi e bisogni; o durante gli allenamenti è opportuno prevenire, con azioni di sensibilizzazione e controllo, tutti i comportamenti e le condotte che possano generare qualsiasi forma di abuso, discriminazione, esclusione, ecc.; o organizzare il lavoro, le partite, il luogo di allenamento e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi; o programmare allenamenti adeguati allo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo di ogni tesserato/a, tenendo in considerazione anche i suoi interessi e bisogni; o essere ragionevoli nelle richieste di tempo, promuovendo impegno ed entusiasmo, ricordando che i destinatari degli insegnamenti sono bambini/e, ragazzi/e che hanno anche altri interessi e impegni; o definire programmazione e durata degli impegni tenendo conto delle età di ciascun atleta; o essere un esempio per ogni atleta, soprattutto se minori, mantenere uno stato di forma fisica adeguata a un contesto sportivo, nonché tenere modelli comportamentali confacenti all'ambiente sportivo e agonistico; o trattare tutti in egual modo, ponendo la medesima attenzione e dedicando lo stesso tempo, rispetto e dignità sia ai più talentuosi che ai meno dotati; o evitare per quanto possibile i contatti fisici con i minori, ove siano necessari per l'insegnamento di una tecnica, operando preferibilmente in presenza di testimoni. Comunque, il contatto fisico non deve essere invasivo e/o molesto; o non utilizzare ed essere severi verso chi usa sostanze proibite, o sia per l'uomo, sia per il per gli animali; o organizzare gli allenamenti in modo tale da minimizzare i rischi e da evitare comportamenti come urlare, colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di un minore; è ammesso alzare la voce solo per incitare sotto il profilo sportivo o richiamare al fine di prevenire situazioni di rischio e pericolo; o organizzare gli allenamenti in modo tale da minimizzare i rischi ed evitare assolutamente comportamenti come urlare, colpire, assalire fisicamente un minore o abusarne fisicamente o psicologicamente; o presso le strutture in gestione o in uso a Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio;

- durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S; o gli allenatori/tecnici/dirigenti di sesso differente da quello degli atleti non possono entrare negli spogliatoi, se non dopo l'avvenuta vestizione dei medesimi e solo per le procedure di riconoscimento in occasione delle gare; o gli allenatori/tecnici/dirigenti non possono entrare negli spogliatoi, se non accompagnati da altro allenatore/tecnico/dirigente; o garantire sempre l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati; o durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i ____ anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale; o durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i ____ anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale; in caso il genitore/accompagnatore sia di sesso diverso dal minore accompagnato, lo stesso non potrà comunque entrare negli spogliatoi; o i genitori o accompagnatori di sesso differente dal minore atleta, non possono entrare negli spogliatoi. Eventuali esigenze legate alla vestizione dell'abbigliamento tecnico sono gestite dal personale autorizzato della Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S; o ai responsabili designati dalla Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S è consentita la vigilanza degli spogliatoi al termine delle partite o degli allenamenti, affinché sia lasciato in ordine e pulito. È altresì possibile la vigilanza su atleti/e affinché non assumano atteggiamenti inopportuno all'interno dello spogliatoio o danneggino lo stesso. In ogni caso, eventuali azioni di vigilanza dovranno avvenire secondo procedure rispettose della privacy, delle esigenze e delle specificità di ogni atleta. o in caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).
- in caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. o in occasione delle trasferte, è opportuno porre attenzione a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare cautele ancora maggiori e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale; o durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello; o durante le



trasferte, gli accompagnatori sono responsabili della sicurezza e del benessere degli atleti dal momento che vengono affidati loro dai genitori fino al ritorno a casa; o in caso di pernottamento, non deve mai essere prevista la possibilità che a un minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo (salve particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori) a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto. o in occasione delle trasferte che prevedano pernottamenti, la Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S invia ai genitori un programma dettagliato e tutte le informazioni necessarie circa l'organizzazione dell'attività/evento. La Granda College C.S.I.S.S.D E.T.S si impegna a fornire tempestivamente ai genitori degli atleti un programma dettagliato e tutte le informazioni complete e corrette che siano necessarie per l'organizzazione dell'attività/evento, prevedendo eventualmente anche riunioni in presenza o in videoconferenza; o altro specificare Questa lista non è esaustiva o esclusiva. Il principio è che tutti gli interessati devono evitare azioni o comportamenti che possano essere inappropriati o potenzialmente abusivi nei riguardi dei minori.