

# POLITICA DI SAFEGUARDING

PRINCIPI FONDAMENTALI E REGOLE COMPORTAMENTALI  
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA  
E DISCRIMINAZIONE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI PPM ITALIA S.S.D.

10/09/2025



## SOMMARIO

Sommario .....	2
Elenco delle versioni. ....	4
Definizioni. ....	5
Descrizione del contesto. ....	7
Ambito di applicazione. ....	8
Finalità. ....	8
Rapporti con le norme cogenti. ....	10
Responsabilità, diritti e doveri. ....	11
Miglioramento continuo e prevenzione. ....	13
Risorse destinate al safeguarding. ....	14
Struttura e organizzazione del safeguarding. ....	15
Pianificazione degli obiettivi di safeguarding. ....	18
Prevenzione e gestione dei rischi. ....	19
Riesame del modello organizzativo in tema di safeguarding. ....	20
Coinvolgimento dei soci e degli utenti. ....	20
Informazione, comunicazione, formazione, addestramento e consapevolezza. ....	21
Sistema disciplinare e sanzionatorio. ....	22
Protocolli di comportamento. ....	24
<b>Allenamenti e sedute. ....</b>	<b>25</b>
Aspetti generali. ....	25
Attività collettive. ....	25
Attività individuali. ....	25
Responsabilità. ....	25
Regole comportamentali. ....	26
<b>Uso spogliatoi e dei bagni. ....</b>	<b>27</b>
Aspetti generali. ....	27
Organizzazione dei turni. ....	27
Responsabilità. ....	27
Regole comportamentali. ....	28

<b>Selezione dei collaboratori sportivi, dei collaboratori in generale e controllo del casellario giudiziale.....</b>	<b>29</b>
Aspetti generali.....	29
Aspetti operativi.....	29
Protezione dei dati personali.....	33
<b>Visite mediche e sedute terapeutiche.....</b>	<b>34</b>
Aspetti generali e ordinari.....	34
Responsabilità.....	34
Regole comportamentali.....	35
<b>Allegati.....</b>	<b>36</b>
<b>Allegato 1 – analisi dei portatori d’interesse.....</b>	<b>37</b>
<b>Allegato 2 – analisi dei rischi.....</b>	<b>38</b>
<b>Allegato 3 – informazioni sui rischi relativi a comportamenti tali da generare episodi di abuso, violenza o discriminazione negativa e modulo di espressione del consenso per l’esecuzione di specifiche attività.....</b>	<b>42</b>
<b>Allegato 4 – elenco dei reati in tema di safeguarding.....</b>	<b>45</b>
Estratto del Dlgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).....	45
Estratto del Codice Penale.....	48
Estratto della L 71/2017 (contrasto del bullismo e del cyberbullismo).....	54
<b>Allegato 5 – Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.....</b>	<b>55</b>
Premessa.....	55
Articolo 1. Finalità.....	55
Articolo 2. Disposizioni specifiche.....	55
Articolo 3. sanzioni disciplinari.....	56
Articolo 4. selezione degli operatori sportivi.....	56
Articolo 5. Obblighi informativi.....	56
Articolo 6. organi interni, incompatibilità e conflitti d’interesse.....	56
Articolo 7. Protezione delle informazioni e tutela delle persone coinvolte.....	56
Articolo 8. Doveri e obblighi dei tesserati, soci, tecnici, istruttori e lavoratori.....	57
Articolo 9. Doveri e obblighi dei dirigenti e dei tecnici.....	57
Articolo 10. Diritti, doveri e obblighi degli utenti.....	59

ELENCO DELLE VERSIONI.

Versione	Data	Descrizione	Redatto da	Approvato da
1	03/02/2025	Prima versione	K. Donato (webmaster)	D. Novelli (legale rappresentante e responsabile safeguarding)
2	10/09/2025	Seconda versione	K. Donato (webmaster)	D. Novelli (legale rappresentante e responsabile safeguarding)

  
**PPM ITALIA SRL**  
 Via Collina, 36 - 00187 ROMA  
 CF/PI: IT17870001009  
 PEC: [ppmitalia@legalmail.it](mailto:ppmitalia@legalmail.it)  
 POSTURAL® info@pilatesroma.it  
 PILATES +39 389 916 4854  
 METHOD

## DEFINIZIONI.

Nell'ambito del presente documento sono impiegate le seguenti definizioni:

1. Abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
2. Abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
3. Abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
4. Abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
5. ACSI: l'Associazione di Cultura Sport e Tempo libero, Ente di Promozione Sportiva dotato di personalità giuridica e riconosciuto dal CONI.
6. Atleta: la persona che fruisce dei servizi della Società, ovvero l'utente.
7. Bullismo, cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

8. Comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto negativo su una o più persone, basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
  9. CONI: il Comitato Olimpico Nazionale Italiano.
  10. Dlgs: decreto legislativo.
  11. Incuria: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
  12. Molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
  13. Negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
  14. Reg: regolamento.
  15. Società: la PPM Italia ssd società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata.
  16. Soggetti apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
  17. SSD: società a responsabilità limitata sportiva dilettantistica<sup>1</sup>.
  18. Statuto: lo statuto della PPM Italia ssd società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata.
  19. UE: Unione Europea.
  20. Utente: la persona che fruisce dei servizi offerti dalla Società, ovvero l'atleta.
- Restano, comunque, ferme le definizioni date dalle fonti normative applicabili.

---

<sup>1</sup> Rif. Statuto, art. 1 "Costituzione e denominazione".

## DESCRIZIONE DEL CONTESTO.

PPM Italia ssd è una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata, affiliata all'ente di promozione sportiva ACSI, riconosciuto dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano, con il codice 127551.

La Società si prefigge lo scopo di valorizzare le attività sportive dilettantistiche, con particolare ma non esclusivo riferimento alla ginnastica nelle varie articolazioni, finalizzata alla salute e al fitness e ginnastica per tutti, nonché pilates, danza sportiva e yoga. essa ha per oggetto principale l'esercizio di attività sportive dilettantistiche, nonché la gestione strumentale di strutture e impianti sportivi e connessi, la promozione e l'organizzazione di gare, competizioni e ogni altra attività a carattere sportivo, motorio e correlate al benessere della persona, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive delle Federazioni o Enti cui è affiliata o si affilierà. Il suo Statuto è integrato dalle norme contenute nei regolamenti federali nella parte relativa all'organizzazione e alla gestione delle società affiliate<sup>2</sup>.

La Società nasce dal progetto di Davide Novelli con l'obiettivo e la missione di divulgare l'attività sportiva attraverso lo yoga il pilates, due discipline importanti per l'approccio fisico e posturale, nonché mentale e spirituale.

Con la convinzione che la qualità della formazione del personale e dello staff faccia la differenza, tutti gli insegnanti vengono selezionati da Postural Pilates Academy e dalle migliori scuole di formazione nazionale nell'ambito del pilates e dello yoga, e più in generale tutti i collaboratori passano attraverso un attento processo di selezione dei curricula e valutazione delle competenze.

Alla data del presente documento, PPM Italia ssd conta una sede a Roma, impiegando circa cinque insegnanti (alcuni con contratto di lavoro dipendente, altri con contratto di collaborazione continuativa) e tre persone addette all'amministrazione e alla segreteria (con le stesse tipologie di contratto degli insegnanti).

Sotto al profilo dell'utenza, alla data del presente documento si stima una media di circa trenta persone. Di queste nessuno risulta essere minorenne, poiché l'attività è sconsigliata a persone di età così giovane, per questioni mediche e fisiche legate allo sviluppo del corpo umano e, perciò, non rappresenta il target di riferimento della Società.

La descrizione del contesto deve essere completata con l'analisi dei portatori d'interesse e l'analisi dei rischi, rispettivamente illustrate nell'allegato 1 e nell'allegato 2, che devono essere aggiornati, a cura del consiglio direttivo, con cadenza al massimo quadriennale.

---

<sup>2</sup> Rif. Statuto, art. 3 "Oggetto".

## AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il presente documento e le disposizioni ivi contenute, ovvero le indicazioni che altrimenti ne derivano, devono essere conosciuti e applicati da tutti i soci, ovvero da chiunque lavori, collabori o fruisca dei servizi o delle strutture della PPM Italia ssd.

Il presente documento e le disposizioni ivi contenute, ovvero le indicazioni che altrimenti ne derivano devono essere applicati e rispettati nell'ambito di qualunque attività, sportiva e non-sportiva, svolta dai soci, a prescindere dal loro ruolo e dalla loro funzione nell'ordinamento della PPM Italia ssd, ed eseguita in nome e per conto della Società, oppure realizzata sotto la sua autorità, oppure portata avanti con modalità e mezzi che possano, anche indirettamente, incidentalmente o apparentemente, ricondurla o riferirla alla Società.

Il presente documento e le disposizioni ivi contenute, ovvero le indicazioni che altrimenti ne derivano devono essere applicati e rispettati sia in Italia che all'estero.

## FINALITÀ.

La presente politica in materia di safeguarding disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione che abbia conseguenze negative sulle persone e determinate dal trattamento di dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

La presente politica in materia di safeguarding disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione che derivi dal mancato rispetto del Codice delle pari opportunità<sup>3</sup> nei confronti dei tesserati, specie se minori d'età, e recepiscono le disposizioni della normativa in materia di riordino e riforma degli enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché del lavoro sportivo<sup>4</sup> e in materia di semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi<sup>5</sup>.

La presente politica in materia di safeguarding si ispira e si conforma alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.

---

<sup>3</sup> Dlgs 198/2006.

<sup>4</sup> Dlgs 36/2021.

<sup>5</sup> Dlgs 39/2021.

L'obiettivo che s'intende perseguire è determinare e governare un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, attraverso l'adozione dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione come sopra intese e attraverso l'emanazione di specifici protocolli di comportamento.

In questo contesto, la PPM Italia ssd persegue almeno i seguenti obiettivi:

1. La promozione dei diritti di cui al paragrafo specifico e che sono comunque determinati dall'applicazione della presente politica;
2. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
3. La consapevolezza dei soci in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
4. L'individuazione e l'attuazione da parte delle affiliate di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del responsabile federale delle politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di soci minorenni;
5. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
6. L'informazione dei soci, anche minorenni, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
7. La partecipazione dei soci alle iniziative organizzate dagli enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
8. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding delle rispettive affiliate.

## RAPPORTI CON LE NORME COGENTI.

Per la corretta applicazione e interpretazione delle disposizioni contenute nel presente documento si fa riferimento alle seguenti norme cogenti:

1. Codice Civile.
2. Codice Penale.
3. Dlgs 196/2003, recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
4. Dlgs 198/2006, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
5. Dlgs 231/2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
6. Dlgs 36/2021, recante l'attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo
7. Dlgs 39/2021, recante l'attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi.
8. DM 16 del 05/02/2007, recante le linee di indirizzo generali ed azioni a livello nazionale per la prevenzione del bullismo.
9. DM 5843/A3 del 16/10/2006, recante le linee di indirizzo sulla cittadinanza democratica e legalità.
10. DPR 313/2002, recante il testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti.
11. L 71/2017, recante disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni del bullismo e del cyberbullismo.
12. Reg. (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

Parimenti, si considerano anche le seguenti fonti secondarie:

1. Codice di Comportamento Sportivo, deliberato dal Consiglio Nazionale del CONI il 30/10/2012.
2. Deliberazione della giunta nazionale del CONI n. 255 del 25/07/2023 avente ad oggetto l'adeguamento all'art. 33 del Dlgs 36/2021 e all'art. 16 del Dlgs 39/2021, la costituzione e nomina dell'osservatorio permanente e il modello di regolamento per FSN/DSA/EPS/AB.
3. Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, emesse da ACSI.
4. Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, emessi dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding.
5. Regolamento degli Enti di Promozione Sportiva, approvato dal Consiglio Nazionale del CONI con deliberazione n. 1525 del 28/10/2014.

## RESPONSABILITÀ, DIRITTI E DOVERI.

Il concetto di responsabilità intende la detenzione del potere causale, ovvero l'assunzione dei rischi correlati a ciò che la comunità si attende come risultato conseguente dal comportamento di un soggetto, soprattutto nel caso in cui siano difforni da ciò che sarebbe socialmente tipico aspettarsi.

In tale ottica, anche tenuto conto che la PPM Italia ssd ha personalità giuridica, tutti i soci sono personalmente responsabili in tema di safeguarding e devono conformarsi al presente documento, collaborando al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati e allo scopo di adempiere agli obblighi posti dalla normativa vigente in materia; a tal proposito il CONI, l'ACSI o la Società, tra gli altri, possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati nelle ipotesi in cui costoro siano responsabili per gli atti di abuso, violenza o discriminazione negativa<sup>6</sup>.

Restano ferme le previsioni normative disciplinate dal Codice Civile, dal Codice Penale, e dal Dlgs 231/2001.

La Società è responsabile per gli abusi, le violenze e le discriminazioni negative commesse nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente.

---

<sup>6</sup> Dlgs 39/2021, art. 16.6.

L'ente non risponde se tali persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Se l'episodio di abuso, violenza o discriminazione negativa è stato commesso da uno o più soggetti apicali, la PPM Italia ssd è esonerata da responsabilità se prova che:

1. L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire eventi della specie di quello verificatosi;
2. Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo di controllo interno e indipendente dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, di gestione e di controllo;
4. Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo interno e indipendente.

La PPM Italia ssd deve rendere disponibile almeno un canale di segnalazione interna, al fine di mettere in contatto le vittime di episodi di abuso, violenza o discriminazione negativa con il responsabile del safeguarding, o comunque con l'organismo di controllo interno e indipendente dell'ente.

Restano fermi i diritti enunciati dai Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, emessi dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding e richiamati dalle Linee guida dell'ACSI, di cui di seguito si cita un estratto:

## *ART. 2. DIRITTI E DOVERI*

- 1. Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.*
- 2. ACSI adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.*
- 3. ACSI uniforma la propria organizzazione, ivi comprese le articolazioni territoriali nonché gli organi e le strutture territoriali, alle disposizioni di legge in materia, nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le*

*raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.*

- 4. Le associazioni e le società sportive affiliate (di seguito anche solo "Affiliate") prevengono e contrastano ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori. A tal fine, informano i tesserati dei rispettivi diritti, favoriscono la diffusione delle politiche di safeguarding degli Enti di affiliazione e adottano misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.*
- 5. ACSI e le rispettive Affiliate, nonché i relativi tesserati, si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.*

## MIGLIORAMENTO CONTINUO E PREVENZIONE.

In via primaria, la PPM Italia ssd persegue il miglioramento continuo attraverso la realizzazione degli obiettivi indicati nel capitolo "Finalità" o quelli altrimenti indicati dalle autorità competenti, dal CONI, di ACSI o, se del caso, dai portatori d'interesse.

In particolare, la prevenzione, che agisce sul rischio permettendo di ridurre la probabilità di accadimento di un determinato evento, deve essere preferita alla protezione, che agisce sul rischio permettendo di contenere le conseguenze dannose di accadimento di un determinato evento.

Tra le attività di prevenzione che concorrono al miglioramento continuo occorre dare priorità a quelle che permettono la crescita della consapevolezza, della responsabilizzazione e dell'educazione sui temi legati al safeguarding, ovvero a quelle che mirano alla creazione e al consolidamento di una cultura societaria del safeguarding, in grado di agire sulle coscienze delle persone e condizionare, conseguentemente, il loro comportamento.

Fermo restando l'obbligo di partecipare agli eventi formativi proposti da ACSI, la Società valuta l'organizzazione di iniziative simili in autonomia nell'arco dell'anno. Tale valutazione è inserita nel piano programmatico relativo alle attività da svolgere nel nuovo anno sociale.

La valutazione dei rischi safeguarding-correlati, regolare e sistematica, contribuisce alla soddisfazione degli obiettivi di miglioramento continuo e prevenzione. Tale valutazione è eseguita, sotto la responsabilità del consiglio direttivo, con cadenza al massimo quadriennale e può essere affidata a soggetti, anche terzi indipendenti, qualificati.

La prevenzione viene realizzata anche attraverso l'istituzione, la comunicazione e l'applicazione di specifici protocolli operativi, indicati nel capitolo specifico del presente documento.

Periodicamente, con cadenza al massimo quadriennale, il consiglio direttivo valuta l'efficacia e la corretta applicazione, nel periodo precedente, di tali protocolli e ne propone la revisione, la modifica, l'aggiornamento o l'abrogazione, ovvero provvede alla predisposizione di ulteriori protocolli che si riterranno necessari o doverosi.

La prevenzione si concretizza anche con il fattuale e consapevole coinvolgimento delle parti interessate, pratica che è necessaria per l'espressione di un consenso informato, utile alla gestione di determinate attività ritenute particolarmente critiche sulla base della valutazione dei rischi o della presunzione di legge o delle Linee guida di ACSI. Le informazioni utili per il conferimento del consenso sono illustrate nell'allegato 3.

## RISORSE DESTINATE AL SAFEGUARDING.

In linea generale, la prevenzione e la tutela delle persone in relazione a episodi di abuso, violenza e discriminazione negativa richiedono l'attivo coinvolgimento di tutti i soci, che devono partecipare solidalmente al raggiungimento di tali obiettivi.

La PPM Italia ssd, in particolare, adotta particolari accorgimenti per gestire adeguatamente la tematica e gli adempimenti a essa collegati.

Secondo le disponibilità economiche e finanziarie di ciascun esercizio, l'Organo Amministrativo, dispone le risorse necessarie in occasione della presentazione del piano programmatico relativo alle attività da svolgere nel nuovo anno sociale. Tali risorse dovrebbero essere almeno sufficienti ad assicurare la copertura necessaria a permettere la partecipazione alle iniziative di formazione e sensibilizzazione organizzate da ACSI.

Nel rispetto dei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dal CONI, le risorse destinate al safeguarding devono essere almeno adeguate a che:

- 1) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche dell'ente, misure preventive e attività periodiche di controllo e valutazione dei rischi, idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, compresi i Principi del CONI e le Linee guida di ACSI, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti.
- 2) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche dell'ente, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime.
- 3) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche dell'ente, iniziative volte al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione, prevedendo il monitoraggio periodico, regolare e sistematico dei risultati, con cadenza annuale.

- 4) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche dell'ente, misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione della politica di safeguarding e dei suoi protocolli applicativi, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei protocolli in parola.
- 5) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche dell'ente, misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni internamente individuato e al Safeguarding Officer ACSI, nonché Uffici dei Procuratori federali ove competenti.
- 6) Siano realizzate o mantenute, in relazione alle caratteristiche della Società, misure idonee a garantire il coordinamento con il Safeguarding Officer ACSI nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni.
- 7) Siano realizzate valutazioni annuali delle misure di cui ai punti precedenti e, eventualmente, sia adottato e realizzato un conseguente piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

In particolare, al responsabile per il safeguarding è assegnata una casella di posta elettronica ordinaria, il cui indirizzo ([safeguarding@pilatesroma.it](mailto:safeguarding@pilatesroma.it)) è debitamente portato a conoscenza di tutti i portatori d'interesse anche mediante pubblicazione sul sito web istituzionale.

Per la adeguata gestione del safeguarding sono messe a disposizione cassette postali finalizzate a raccogliere le segnalazioni. Tali cassette devono proteggere il contenuto da accessi non autorizzati e le rispettive chiavi devono essere custodite a cura o sotto la responsabilità del responsabile del safeguarding, il quale può affidarne una copia al suo vicario o a soggetti di sua fiducia, purché sia evitato qualunque conflitto d'interessi.

## STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL SAFEGUARDING.

L'Organo Amministrativo individua almeno un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (responsabile del safeguarding) e almeno un suo vicario, scegliendolo tra soggetti in grado di garantire terzietà e indipendenza rispetto all'Organo Amministrativo stesso e all'assemblea dei soci, nonché un adeguato livello di preparazione sulla tematica.

Ove non sia possibile creare un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui affidare in via esclusiva, tenuto conto delle dimensioni dell'ente e del contesto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di controllo in tema di safeguarding e di curarne l'aggiornamento, è l'Organo Amministrativo, in quanto organo dirigente di ente di piccole dimensioni<sup>7</sup>, in base ai principii di gerarchia delle fonti e di specialità delle fonti.

---

<sup>7</sup> Dlgs 231/2001, art. 6.4.

Il responsabile del safeguarding assolve anche i compiti di responsabile della protezione dei minori di cui al Dlgs 36/2021, art. 33.6.

Ogniquale volta sia affrontata la tematica del safeguarding o argomenti correlati, deve essere presente almeno un responsabile del safeguarding o almeno un suo vicario, in modo da garantire una maggior terzietà e autonomia di giudizio. Le deliberazioni assunte dall'Organo Amministrativo in assetto di comitato per il safeguarding sono assunte secondo le regole previste dallo Statuto<sup>8</sup> ma con le seguenti deroghe specifiche:

- 1) La presidenza del comitato per il safeguarding è assunta dal responsabile del safeguarding o, se assente, da un suo vicario.
- 2) Il voto del responsabile per il safeguarding vale quanto quello del socio che detiene la maggior partecipazione sociale, aumentato della metà<sup>9</sup>, ovvero secondo la formula  $V_{RS} = V_{SM} + \frac{1}{2}V_{SM}$ , in cui  $V_{RS}$  indica i voti spendibili dal responsabile del safeguarding e  $V_{SM}$  indica i voti spendibili dal socio che detiene la maggioranza della quota societaria.
- 3) Il ruolo di presidente è incompatibile con quello di responsabile del safeguarding o con quello di vicario del responsabile del safeguarding.

Il comitato per il safeguarding è il responsabile delle politiche, delle procedure e del comportamento dell'ente rispetto a tale argomento e, in particolare:

- 1) Vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte della società del modello organizzativo e di controllo in tema di safeguarding.
- 2) Vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte della società del codice di condotta adottati allo scopo di prevenire fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
- 3) Vigila sulla nomina del responsabile del safeguarding.
- 4) Segnala le violazioni dei punti precedenti agli organi federali di competenza o alle autorità giurisdizionali di competenza.
- 5) Adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione negativa.
- 6) Segnala agli organi competenti o alle autorità competenti le condotte rilevanti in tema di safeguarding.
- 7) Informa, con cadenza annuale, sulle politiche di safeguarding dell'ente all'assemblea dei soci.
- 8) Fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

---

<sup>8</sup> Statuto, art. 19.

<sup>9</sup> Esempio: se il socio detiene la maggior quota di capitale sociale ne possiede il 10%, allora il responsabile del safeguarding potrà votare come se fosse titolare di una quota pari al 15%.

9) Svolge ogni altra funzione attribuita dall'Organo Amministrativo, purché compatibile, o dalle norme o dagli organi federali.

Ove non sia possibile individuare un responsabile per il safeguarding, né costituire adeguatamente il comitato per il safeguarding, l'Organo Amministrativo valuta il ricorso alle eventuali soluzioni comuni messe a disposizione da ACSI.

Il responsabile del safeguarding risponde agli organi giurisdizionalmente competenti, anche dell'operato del comitato per il safeguarding, fatta salva la responsabilità del Presidente dell'Organo Amministrativo, dell'Organo Amministrativo e delle persone che lo compongono.

Il comitato per il safeguarding, il responsabile del safeguarding e, in ogni caso, tutti gli organi sociali e tutti i soci collaborano e garantiscono l'accesso del Safeguarding Officer ACSI alle informazioni e alle strutture dell'ente, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nell'eventualità in cui si verificassero tali fattispecie.

Alla casella di posta elettronica assegnata al responsabile del safeguarding può accedere, in caso di necessità e urgenza e in qualità di soggetto fiduciario, il vicario del responsabile del safeguarding, nel rispetto delle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali<sup>10</sup>.

La PPM Italia ssd, sulla base delle evidenze date dalla valutazione dei rischi e nel rispetto delle norme primarie e secondarie di riferimento, adotta protocolli operativi e di comportamento in grado di prevenire la realizzazione dei casi di abuso, violenza o discriminazione. Tali protocolli riguardano almeno i seguenti argomenti:

1. La gestione degli allenamenti collettivi e individuali.
2. La gestione degli spogliatoi e dei bagni.
3. La gestione del controllo del casellario giudiziale.
4. La gestione delle visite mediche.

---

<sup>10</sup> Reg. (UE) 2016/679, Dlgs 196/2003 e Linee guida dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in materia di posta elettronica e Internet nel contesto lavorativo del 01/03/2007.

## PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SAFEGUARDING.

L'Organo Amministrativo include la pianificazione degli obiettivi di safeguarding e le informazioni sulle risorse stanziare nel piano programmatico relativo alle attività da svolgere nel nuovo anno sociale.

Secondo necessità e tenuto conto del contesto, gli obiettivi devono permettere il raggiungimento delle finalità dichiarate nella presente politica di safeguarding, anche prevedendo un orizzonte temporale pluriennale, purché misurabile attraverso indicatori chiave di prestazione.

Gli indicatori chiave di prestazione e i livelli ritenuti accettabili sono elencati nella seguente tabella:

<b>Rif.</b>	<b>Indicatore chiave di prestazione</b>	<b>Obiettivo</b>
1	Il numero di segnalazioni ricevute.	0
2	Il numero di segnalazioni fondate e rivelatesi veritiere.	0
3	Il numero di segnalazioni infondate e rivelatesi false.	0
4	Il numero di segnalazioni inoltrate agli organi federali o giurisdizionali.	0
5	Il numero di iniziative di formazione o sensibilizzazione a cui si è partecipato, o il numero di ore dedicate a tali attività.	0
6	Il numero di persone che hanno partecipato a iniziative di formazione o sensibilizzazione, eventualmente raggruppate sulla base di ulteriori criteri qualificativi (v.g. età, categoria di appartenenza, eccetera).	Il massimo possibile
7	Gli argomenti, ovvero le cause o le classi di eventi, afferenti alle segnalazioni ricevute e la loro frequenza.	Nessuno
8	Il numero di segnalazioni, eventualmente ulteriormente suddiviso per classe di segnalazione, ricevute da differenti categorie di persone in relazione al ruolo o alla funzione presso il club, al loro sesso, alla loro età, alla loro provenienza geografica o allo stato di particolare necessità che le contraddistingue.	0
9	Il numero e la tipologia di sanzioni disciplinari adottate internamente.	0 Nessuna
10	Il numero di collaboratori impiegati in attività a contatto con i minorenni e il numero di controlli eseguiti per verificare l'assenza di carichi pendenti o condanne penali comminate in relazione a reati sessuali su minori e, conseguentemente, informazioni significative circa l'esito di tali controlli.	Il massimo possibile
11	Il rapporto tra le informazioni di cui ai punti precedenti, per classe omogenea, rispetto all'evoluzione temporale, in modo da permettere il confronto tra un anno e l'altro o tra un anno specifico e un dato periodo.	

## PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI.

La PPM Italia ssd adotta un approccio incentrato sulla gestione dei rischi, anche coinvolgendo direttamente le varie categorie di portatori d'interesse.

Ai fini della prevenzione degli specifici rischi correlati al safeguarding, l'Organo Amministrativo si adopera prevedendo almeno:

- 1) L'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva.
- 2) L'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati.
- 3) L'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dall'affiliata.
- 4) La predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati, ove ciò sia compatibile con le politiche di safeguarding e non rappresenti una condizione di pericolo.
- 5) L'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e il Safeguarding Officer ACSI.
- 6) L'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati.
- 7) L'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria e ai corsi di aggiornamento previsti da ACSI in materia di safeguarding.
- 8) L'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
  - I) Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
  - II) Trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
  - III) Manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

## RIESAME DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN TEMA DI SAFEGUARDING.

Con cadenza al massimo quadriennale il modello organizzativo in tema di safeguarding deve essere sottoposto a revisione da parte dell'Organo Amministrativo.

Nell'occasione, il consiglio direttivo tiene conto delle indicazioni del comitato per il safeguarding e del responsabile del safeguarding, nonché delle eventuali istruzioni o suggerimenti di matrice normativa o forniti dal CONI o dall'ACSI.

Con cadenza almeno annuale il responsabile del safeguarding informa il consiglio direttivo circa l'adeguatezza del modello organizzativo e di controllo adottato in materia di safeguarding. Tali informazioni sono poi messe a disposizione dell'assemblea dei soci, da parte del consiglio direttivo, in occasione della presentazione del bilancio consuntivo dell'attività svolta.

## COINVOLGIMENTO DEI SOCI E DEGLI UTENTI.

Tutti i soci e tutti gli utenti sono tenuti a conoscere e rispettare il contenuto di questo documento.

Allo stesso modo, tutti i soci e tutti gli utenti sono invitati, nell'ottica del miglioramento continuo, a suggerire le modifiche che riterranno importanti a tale scopo e a manifestare le loro impressioni in merito all'andamento della gestione del safeguarding da parte della Società.

Allo scopo di intercettare e poter gestire tempestivamente eventuali criticità, tutti i soci, tutti gli utenti e tutti i portatori d'interesse sono invitati a segnalare senza indugio episodi che ritengono pericolosi o lesivi, ovvero chiari episodi di abuso, violenza o discriminazione.

Ove opportuno, in presenza di un pericolo grave e immediato, ciascuno dei soci è chiamato a intervenire in prima persona per tutelare le vittime o le presunte vittime di episodi di abuso, violenza o discriminazione.

Restano fermi l'uso del buon senso e dell'approccio del "buon padre di famiglia", agendo con probità, rigore, impegno, correttezza, cura e lealtà, senza eccedere nel suo operato oltre quanto ragionevole attendersi, sulla base delle sue competenze e delle sue capacità, senza considerare il ruolo all'interno dell'organizzazione della PPM Italia ssd.

## INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO E CONSAPEVOLEZZA.

I canali informativi primari per la PPM Italia in tema di safeguarding sono il sito web istituzionale [www.pilatesroma.it](http://www.pilatesroma.it) e lo spazio fisico presso la reception della sede. Il presente documento e tutti gli altri documenti che descrivono il modello organizzativo adottato in tema di safeguarding, incluse le eventuali variazioni e aggiornamenti, sono pubblicati nell'apposita sezione del sito web istituzionale.

Sul medesimo sito sono indicati, con adeguata visibilità e accessibilità, sia l'indirizzo di posta elettronica del responsabile del safeguarding sia le informazioni utili a prendere contatto con il responsabile federale delle politiche di safeguarding nonché con gli uffici dei procuratori federali ove competenti.

Al fine di creare, mantenere e accrescere la consapevolezza circa i reati contemplati in materia di safeguarding, l'Organo Amministrativo censisce tali fattispecie e le illustra ai soci, mettendo a disposizione almeno l'allegato 4 attraverso i principali canali di comunicazione della Società.

Al fine di agevolare le segnalazioni di episodi che potrebbero essere identificati come atti o fatti di abuso, violenza o discriminazione, è istituita la casella di posta elettronica [safeguarding@pilatesroma.it](mailto:safeguarding@pilatesroma.it), il cui contenuto è accessibile solo al responsabile del safeguarding o del suo eventuale vicario.

In alternativa alla posta elettronica, il segnalante può scegliere di comunicare attraverso cassette postali posizionate presso le reception, gli spogliatoi o i bagni delle sedi della Società, il cui contenuto è accessibile solo al responsabile del safeguarding o del suo eventuale vicario.

Le segnalazioni possono essere comunicate anche di persona, al responsabile del safeguarding o al suo eventuale vicario.

La Società predispone e attua uno specifico protocollo per la gestione della comunicazione, delle fughe di notizie e della protezione dei dati personali.

L'Organo Amministrativo cura le dovute comunicazioni destinate al Safeguarding Officer ACSI.

Al fine di permettere scelte consapevoli, le informazioni in materia di safeguarding, incluse quelle riguardanti la valutazione dei rischi sul tema, i protocolli applicativi, il codice di condotta di cui all'allegato 5 e il patto di corresponsabilità sociale, sono consegnati e messi a disposizione degli interessati al più tardi al momento del tesseramento.

Periodicamente, il responsabile del safeguarding, o il comitato per il safeguarding, diffonde e pubblicizza, almeno presso i soci, gli utenti e i portatori d'interesse principali, adeguato materiale informativo sul tema del safeguarding e le procedure per la segnalazione di eventuali

comportamenti lesivi. Tali comunicazioni possono avvenire anche attraverso mezzi non ufficiali come i servizi di messaggistica istantanea.

Assieme al materiale informativo in tema di safeguarding, il responsabile del safeguarding, o il comitato per il safeguarding, provvede anche alla diffusione di (o a favorire l'accesso a) materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. Quest'obbligo si considera soddisfatto anche indicando materiale informativo prodotto da terzi, purché autorevoli.

## SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.

Ciascuno è considerato innocente fino a prova contraria. Spetta al danneggiato dimostrare la colpevolezza della persona che indica come danneggiante, ossia del soggetto che sostiene avergli usato abuso, violenza o discriminazione negativa.

Salvo che non configurino più grave reato, sono considerati illeciti disciplinari i comportamenti, tentati o realizzati, dei tesserati, dei soci e degli atleti in prestito che generino una violazione dei divieti di discriminazione nelle pari opportunità tra uomo e donna<sup>11</sup>, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione e accesso a materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo e adescamento di minorenni<sup>12</sup>.

Il mancato rispetto della presente politica e dei suoi atti derivati da parte del socio o dell'utente, nonché le eventuali dichiarazioni non veritiere rispetto agli obblighi che sorgono in tema di safeguarding, costituiscono una violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza e sono puniti secondo le norme del Regolamento organico di ACSI vigente e applicabile al momento del fatto.

Il mancato rispetto della presente politica e dei suoi atti derivati comporta la sospensione del rapporto tra il soggetto che ha commesso il fatto e la PPM Italia ssd; nei casi più gravi il rapporto cessa e la Società può riservarsi di costituirsi parte lesa nelle sedi competenti.

Resta fermo quanto previsto dallo Statuto in tema di esclusione del socio<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Dlgs 198/2006, libro III, titolo I, capo II, artt. da 27 a 35.

<sup>12</sup> Di cui, rispettivamente, agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies 609-undecies del Codice Penale.

<sup>13</sup> Rif. Statuto, art. 10 "Esclusione del Socio":

<<Sarà escluso dalla Società il socio che rechi grave pregiudizio all'attività ed all'immagine della Società. L'esclusione deve risultare da decisione dei Soci. Nel calcolo delle maggioranze non sarà computata la partecipazione del Socio la cui esclusione deve essere decisa. L'Organo Amministrativo provvederà ai conseguenti adempimenti>>.

Sulla durata della sospensione del rapporto decide l'assemblea dei soci, secondo quanto disposto dallo Statuto<sup>14</sup>. In caso d'impugnazione del provvedimento disciplinare adottato dall'Organo Amministrativo, si esprime l'assemblea generale dei soci, convocata secondo le regole stabilite nello Statuto<sup>15</sup>. Ai fini della determinazione del numero legale per la valida costituzione della riunione assembleare, gli eventuali soci considerati parti in causa (intesi come danneggiante, inclusi eventuali complici, e danneggiato) nel caso di specie sono esclusi, al fine di preservare la deliberazione dall'influenza di eventuali conflitti d'interesse.

Restano fermi i diritti delle parti, portatrici d'interesse comunque qualificate, di agire ricorrendo alla giustizia sportiva od ordinaria.

Restano ferme le previsioni dello Statuto.

---

<sup>14</sup> Statuto, art. 13 "Decisione dei Soci: competenze":

<<[...] e) le decisioni di compiere operazioni che comportano [...] una rilevante modificazione dei diritti dei soci>>.

<sup>15</sup> Rif. Statuto, art. 19 "Quorum costitutivi e deliberativi".

PROTOCOLLI DI COMPORTAMENTO.

## ALLENAMENTI E SEDUTE.

### ASPETTI GENERALI.

La partecipazione agli allenamenti e alle sedute è una componente fondamentale e necessaria per lo svolgimento dell'attività sociale della PPM Italia ssd.

In ogni caso, restano ferme le disposizioni in materia di safeguarding e le norme applicabili, ovvero le linee guida e i regolamenti federali.

Tutte le persone, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, condividono le sale e il resto dell'infrastruttura, avendone la massima cura.

### ATTIVITÀ COLLETTIVE.

All'inizio di ciascuna stagione i responsabili tecnici e gli insegnanti, di concerto tra loro e tenuto conto delle esigenze dell'utenza, definiscono il calendario degli allenamenti o delle sedute collettive, almeno, i criteri per determinarlo.

Gli allenamenti o le sedute collettive sono la norma e devono sempre essere preferiti alle eventuali attività individuali.

Ove possibile, gli allenamenti o le sedute riservate esclusivamente a gruppi di minorenni, in particolare se infradodicenni, sono organizzati in modo da non essere accessibili soggetti estranei alla Società e in modo da essere accessibili anche a genitori, parenti, amici o chiunque eserciti la responsabilità genitoriale sugli interessati.

### ATTIVITÀ INDIVIDUALI.

Ove possibile, tenuto conto delle esigenze della Società e delle esigenze individuali, non sono previste sessioni di allenamento o sedute individuali che coinvolgono atleti minorenni, con particolare riferimenti a quelli di età inferiore a 12 anni.

Eventuali attività individuali, condotte da atleti minorenni, devono preventivamente essere consentite da chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore.

Ove possibile, gli allenamenti o le sedute individuali di atleti minorenni, in particolare se infradodicenni, sono organizzati in modo da non essere accessibili soggetti estranei alla Società e in modo da essere accessibili anche a genitori, parenti, amici o chiunque eserciti la responsabilità genitoriale sugli interessati.

### RESPONSABILITÀ.

L'organizzazione e la conduzione degli allenamenti o delle sedute sono sotto la responsabilità dei tecnici e degli insegnanti.

Ai soli fini della tutela e della prevenzione di episodi di abuso, violenza e discriminazione, le attività sono poste sotto la sorveglianza generale di tutti i presenti; ciascuno ha facoltà di intervenire al fine di far cessare tali episodi, nel caso in cui si verificano in modo conclamato e inequivocabile.

Nei casi dubbi, prevalendo il principio di innocenza fino a prova contraria, chi assiste all'episodio o ne ha notizia, è tenuto a segnalarlo al responsabile per il safeguarding, usando i canali prestabiliti.

---

#### REGOLE COMPORTAMENTALI.

Restano fermi i diritti enunciati dai Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, emessi dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding, che si citano integralmente di seguito:

*Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.*

## USO SPOGLIATOI E DEI BAGNI.

### ASPETTI GENERALI.

Gli spogliatoi e i bagni sono il luogo in cui le persone che partecipano agli allenamenti o alle sedute si cambiano e si lavano in occasione delle attività svolte.

Essi sono anche un luogo di aggregazione sociale solitamente riservato alle persone che partecipano agli allenamenti o alle sedute, precluso a chi non fa parte di tale gruppo. Costituiscono, quindi, un ambiente particolare in cui lo sviluppo e l'espressione della personalità potrebbero non necessariamente sottostare alle normali convenzioni sociali "esterne".

Per la natura specifica dei luoghi, è normale che i presenti si trovino in situazioni di particolare vulnerabilità.

### ORGANIZZAZIONE DEI TURNI.

La Società può disporre di almeno 2 spogliatoi per ciascuna sede, separati per sesso, esclusi gli ambienti riservati ai dipendenti.

In caso di compresenza di più gruppi di utenti, ove possibile, ciascuno ha a disposizione uno spogliatoio e un bagno separato dagli altri.

In caso di compresenza di più gruppi di utenti e di contemporanea indisponibilità di spogliatoi e di bagni da assegnare separatamente a ciascuno di essi, la presenza delle persone è preventivamente regolamentata e organizzata secondo turni, in modo da evitare che minorenni e maggiorenni, ovvero maschi e femmine, condividano simultaneamente gli stessi ambienti.

La presenza contemporanea presenza di maggiorenni e minorenni all'interno degli spogliatoi o dei bagni durante gli allenamenti o le sedute è di norma vietata, salvo che si verifichino i seguenti casi:

- 1) Il maggiorenne e il minorenne siano entrambi appartenenti allo stesso gruppo per l'allenamento o la seduta.
- 2) Il maggiorenne sia l'allenatore, il tecnico o l'insegnante del minorenne e sia stato ottenuto il consenso da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore.
- 3) Il maggiorenne sia il soggetto designato dalla Società a cui sono stati affidati i minorenni e il rispetto dei turni per evitare la compresenza gli impedirebbe di esercitare un concreto e fattuale controllo sui minorenni.

### RESPONSABILITÀ.

L'organizzazione e l'utilizzo degli spogliatoi e dei bagni sono sotto la responsabilità dei tecnici e degli insegnanti, ovvero del personale amministrativo, se presente.

Ai soli fini della tutela e della prevenzione di episodi di abuso, violenza e discriminazione, le attività sono poste sotto la sorveglianza generale di tutti i presenti; ciascuno ha facoltà di intervenire al fine di far cessare tali episodi, nel caso in cui si verifichino in modo conclamato e inequivocabile.

Nei casi dubbi, prevalendo il principio di innocenza fino a prova contraria, chi assiste all'episodio o ne ha notizia, è tenuto a segnalarlo al responsabile per il safeguarding, usando i canali prestabiliti.

---

#### REGOLE COMPORTAMENTALI.

Restano fermi i diritti enunciati dai Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, emessi dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding:

*Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.*

Tutti gli utilizzatori degli spogliatoi o dei bagni devono comportarsi con diligenza e rispetto, lasciando l'ambiente quanto più possibile in condizioni di pulizia, igiene, ordine, integrità e decoro.

## SELEZIONE DEI COLLABORATORI SPORTIVI, DEI COLLABORATORI IN GENERALE E CONTROLLO DEL CASELLARIO GIUDIZIALE.

### ASPETTI GENERALI.

Al fine di ridurre al minimo i rischi correlati al safeguarding e, in particolare, legati alla pedofilia, la Società controlla preventivamente il casellario giudiziale di tutti gli adulti che sono impiegati in attività, sportive e non, che coinvolgono soggetti minorenni.

Tale attività, che comporta naturalmente una serie di trattamenti di dati personali riferiti a condanne penali o reati e che hanno, quindi, una particolare delicatezza, sono svolte in quanto l'ente è obbligato a procedere in tal senso dall'art. 25-bis del DPR 313/2002, che prevede che il certificato del casellario giudiziale deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

### ASPETTI OPERATIVI.

La richiesta va presentata dal legale rappresentante, munito di documento di riconoscimento in corso di validità, o da persona appositamente delegata.

La richiesta deve essere presentata alla Procura della Repubblica territorialmente competente.

È necessario presentare una richiesta singola per ciascun soggetto che deve essere impiegato dall'ente.

All'istanza devono essere allegati i seguenti documenti:

1. Copia del codice fiscale e del documento d'identità del legale rappresentante in corso di validità;
2. Copia del documento d'identità in corso di validità del soggetto che deve essere impiegato;
3. Copia del documento che comprovi l'affiliazione al CONI.

Il certificato ha una validità di 6 mesi dalla data di rilascio e deve essere debitamente conservato durante tale periodo. Al termine, il certificato decaduto deve essere distrutto in modo irreversibile e deve essere conservata traccia della sua richiesta e del suo ottenimento per i successivi 10 anni.

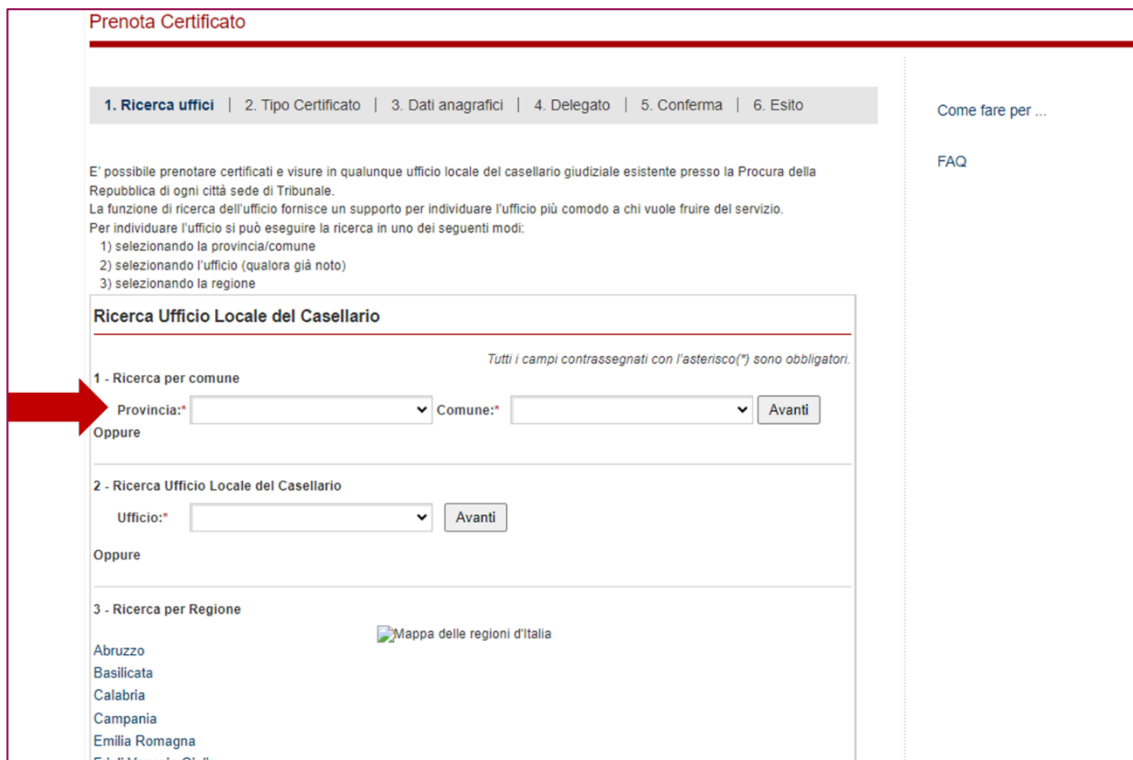
Onde consentire un corretto rilascio dei certificati, la richiesta ed il ritiro del certificato giudiziale devono, preferibilmente, essere prenotati attraverso il sito [certificaticasellario.giustizia.it/sac/servizi-al-cittadino1](https://certificaticasellario.giustizia.it/sac/servizi-al-cittadino1), come mostrato nella figura seguente:

Figura 1



Deve poi essere selezionato l'ufficio di competenza presso cui recarsi per ritirare i certificati.

Figura 2



Una volta lette le informazioni relative all'ufficio di competenza selezionato, e confermato la scelta, occorre selezionare la casella di spunta "Senza urgenza".

Figura 3

Nella pagina successiva bisogna indicare che la prenotazione è effettuata per “Certificato del casellario richiesto dal datore di lavoro” (1), indicando il numero di copie richieste (2). Come motivo di esenzione deve essere spuntata la voce “ALTRO MOTIVO DI ESENZIONE BOLLO” (3) e compilato il capo aggiuntivo “Altro motivo esenzione bollo” (4) con la dicitura “ASSOCIAZIONE SPORTIVA AFFILIATA CONI, DPR 313/2002 art. 25-bis”.

Figura 4

Devono, poi essere inseriti i dati anagrafici del datore di lavoro.

Devono poi essere inseriti tutti i dati anagrafici dell'intestatario del certificato, ossia della persona a cui si riferisce il certificato.

Figura 5

### Prenota Certificato

1. Ricerca uffici
2. Tipo Certificato
3. Dati anagrafici
4. Delegato
5. Conferma
6. Esito

Inserire i dati (anagrafici e residenza) della persona di cui si richiede il certificato per procedere alla prenotazione. Per i dati relativi al documento di identità e all'indirizzo mail inserire quelli del richiedente.

Tutti i campi contrassegnati con l'asterisco(\*) sono obbligatori.

#### Dati Anagrafici Intestario Certificato

<p><b>Cognome*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>	<p><b>Nome*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>
<p><b>Data di nascita</b></p> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	<p><b>Sesso*</b></p> <p><input type="radio"/> M <input type="radio"/> F</p>
<p><b>Nazione di nascita*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text" value="ITALIA"/>	<p><b>Provincia di nascita</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>
<p><b>Comune di nascita</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>	<p><b>Comune di nascita per i nati all'estero*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>
<p><b>Cittadinanza*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text" value="ITALIA"/>	<p><b>Codice fiscale*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>

Come fare per ...

FAQ

---

#### Residente a

Risiedo nel comune di nascita

<p><b>Nazione di residenza*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text" value="ITALIA"/>	<p><b>Provincia</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>
<p><b>Comune di residenza</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>	<p><b>Comune residenti all'estero*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>
<p><b>Indirizzo*</b></p> <input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/>	<p><b>Civico*</b>      <b>CAP</b></p> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>

In seguito, occorre inserire i dati del documento d'identità e di recapito di posta elettronica del richiedente.

Nel passaggio successivo si deve specificare se il datore di lavoro si recherà lui di persona o invierà un suo delegato a ritirare i certificati, specificando se la delega prevede anche il ritiro dei certificati positivi; nel caso, bisognerà indicare i dati anagrafici e del documento d'identità del delegato.

Il sistema chiederà poi di confermare i dati inseriti nella richiesta e si chiuderà la procedura di prenotazione.

Ulteriori informazioni sulla procedura sono disponibili sul sito del Ministero della Giustizia: [www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_3\\_3\\_14.wp?previousPage=mg\\_3\\_s](http://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_14.wp?previousPage=mg_3_s) o contattando direttamente l'ufficio di pertinenza.

Non appena i certificati saranno pronti sarà cura dell'ufficio della Procura informare chi si occupa della richiesta e del ritiro dei certificati al fine di accordarsi per il ritiro.

Al momento del ritiro presso lo Sportello dell'Ufficio del Casellario della Procura della Repubblica si devono produrre i seguenti documenti:

1. Copia del Codice Fiscale e del documento d'identità del legale rappresentante in corso di validità;
2. Copia del documento d'identità in corso di validità del soggetto che deve essere impiegato;
3. Marca da bollo da € 3,92 per i diritti, una per ogni certificato richiesto (1 marca per diritti da € 7,84 se il certificato è richiesto con urgenza);
4. Copia del documento comprovante l'affiliazione al CONI.

---

#### PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.

PPM Italia ssd opera come titolare del trattamento al fine di adempiere uno specifico obbligo normativo; il trattamento di dati personali, di conseguenza, non dipende dal consenso degli interessati.

La richiesta del certificato del casellario giudiziale deve riguardare solo ed esclusivamente le persone impiegate, a qualunque titolo, in attività che coinvolgono i minori.

L'accesso a tali informazioni è consentito solo ed esclusivamente all'Organo Amministrativo e, se del caso, al responsabile del safeguarding o al suo vicario. Qualunque altra messa a disposizione di tali informazioni è vietata.

Il certificato deve essere conservato, in unica copia, a cura dell'Organo Amministrativo, per tutto il periodo di validità del documento (6 mesi). Al termine di tale periodo, il documento deve essere distrutto in modo irreversibile.

Per almeno 10 anni devono conservarsi i documenti in grado di comprovare che sia stata effettuata la richiesta nei modi e nei tempi previsti dalla Legge.

Restano fermi i diritti applicabili, con le previste limitazioni, riconosciuti dalla normativa di riferimento in materia di protezione dei dati personali.

## VISITE MEDICHE E SEDUTE TERAPEUTICHE.

---

### ASPETTI GENERALI E ORDINARI.

La presente sezione si riferisce solo ed esclusivamente alle sedute di terapia psicologica e alle visite medico-sportive, lasciando escluse tutte le altre attività.

PPM Italia ssd permette la partecipazione alle sue attività solo a persone in grado di comprovare la propria idoneità fisica con adeguata documentazione (certificato medico di idoneità sportiva).

Di norma sono effettuate visite mediche presso i locali, organizzate e tenute a cadenza mensile sotto l'autorità e la responsabilità esclusiva di un medico esterno a cui è affittata la sala e che opera in completa autonomia sotto al profilo operativo e amministrativo-contabile.

L'esecuzione di visite mediche o sedute deve avere natura individuale e non collettiva e deve essere affidata ed effettuata a cura e sotto la responsabilità di personale medico selezionato tra persone di comprovata esperienza e affidabilità.

Di norma, le attività eseguite sui minorenni sono consentite solo ed esclusivamente a condizione che sia presente anche il soggetto che ne esercita la responsabilità genitoriale, ferme restando le disposizioni specifiche derivanti dalla legge applicabile in materia di segretezza del rapporto tra medico o terapeuta e paziente.

Ove vengano realizzate visite mediche o sedute terapeutiche presso i locali della Società, questa provvede affinché il luogo sia opportunamente approntato e attrezzato in modo da garantire riservatezza delle conversazioni tra medico o terapeuta e paziente, nonché in modo da garantire, in generale, la protezione dei dati personali, della dignità, del decoro, dell'immagine e della personalità del paziente.

---

### RESPONSABILITÀ.

L'organizzazione delle visite mediche e terapeutiche sono sotto la responsabilità dei medici o dei terapeuti, ovvero del personale amministrativo, se presente.

Ai soli fini della tutela e della prevenzione di episodi di abuso, violenza e discriminazione, le attività sono poste sotto la sorveglianza generale di tutti i presenti; ciascuno ha facoltà di intervenire al fine di far cessare tali episodi, nel caso in cui si verificano in modo conclamato e inequivocabile.

Nei casi dubbi, prevalendo il principio di innocenza fino a prova contraria, chi assiste all'episodio o ne ha notizia, è tenuto a segnalarlo al responsabile per il safeguarding, usando i canali prestabiliti.

---

## REGOLE COMPORTAMENTALI.

Restano fermi i diritti enunciati dai Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, emessi dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding:

*Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.*

Tutti gli utilizzatori degli spogliatoi o dei bagni devono comportarsi con diligenza e rispetto, lasciando l'ambiente quanto più possibile in condizioni di pulizia, igiene, ordine, integrità e decoro.

ALLEGATI.

ALLEGATO 1 – ANALISI DEI PORTATORI D'INTERESSE.

**Categoria**

**Esigenze e aspettative**

<i>Utenti</i>	<p>Praticare le attività fisiche, proposte dalla Società, in un ambiente sociale sano e sicuro, che stimoli il miglioramento tecnico e il benessere fisico e mentale.</p> <p>Socializzare e confrontarsi con gli altri.</p> <p>Divertirsi.</p> <p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p>
<i>Genitori degli utenti minorenni o esercenti la responsabilità genitoriale</i>	<p>Far frequentare al figlio un ambiente sociale sano e sicuro, che stimoli il miglioramento tecnico e il benessere fisico e mentale.</p> <p>Far divertire il figlio.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei figli.</p> <p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p>
<i>Insegnanti, Allenatori e tecnici</i>	<p>Vedere soddisfatte le aspettative degli utenti.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei genitori degli utenti minorenni.</p> <p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p> <p>Socializzare e confrontarsi con gli altri.</p>
<i>Soggetti partner istituzionali</i>	<p>Vedere valorizzato il proprio rapporto con la Società.</p> <p>Non essere coinvolto in eventi lesivi della propria immagine (in senso lato) o altrimenti pregiudizievoli.</p> <p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative degli utenti.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei genitori degli utenti minorenni.</p>
<i>Sponsor</i>	<p>Vedere valorizzato il proprio rapporto con la Società.</p> <p>Non essere coinvolto in eventi lesivi della propria immagine (in senso lato) o altrimenti pregiudizievoli.</p> <p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative degli utenti.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei genitori degli utenti minorenni.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei soggetti partner istituzionali.</p>
<i>Lavoratori</i>	<p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p> <p>Salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>Socializzare e confrontarsi con gli altri.</p> <p>Frequentare un ambiente sociale sano e sicuro, che stimoli il miglioramento tecnico e il benessere fisico e mentale.</p>
<i>Soci</i>	<p>Avere certezza della continuità operativa della Società.</p> <p>Socializzare e confrontarsi con gli altri.</p> <p>Frequentare un ambiente sociale sano e sicuro, che stimoli il miglioramento tecnico e il benessere fisico e mentale.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative degli utenti.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei genitori degli utenti minorenni.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative dei soggetti partner istituzionali.</p> <p>Vedere soddisfatte le aspettative degli sponsor.</p>

## ALLEGATO 2 – ANALISI DEI RISCHI.

La valutazione dei rischi è un processo cognitivo e soggettivo, il più possibile oggettivizzato, condotto con approccio scientifico e con il c.d. scetticismo professionale, ovvero il ricorso a un metodo di analisi connotato dalla raccolta di informazione e dalla successiva elaborazione e interpretazione eseguita con spirito critico, dubitativo e prudentiale.

Il rischio è definibile come l'incertezza legata all'accadimento di un determinato evento, in determinate circostanze, in grado di generare un determinato effetto (positivo o negativo) nelle condizioni osservate. Il rischio è, quindi, indessicale, poiché necessità della comprensione del contesto per poterlo comprendere appieno a sua volta.

Il rischio è anche un oggetto sociale, ovvero socialmente costruito dalla comunità a cui si riferisce e dipende dalla sensibilità personale della società nel suo complesso e delle singole persone che la compongono. Il rischio è, quindi, anche epistemologico, ossia dipende da come le persone percepiscono e conoscono la realtà.

Al fine dell'analisi, la descrizione del contesto è fornita dal capitolo introduttivo della Politica di safeguarding, assieme all'allegato 1, entrambi integrati con un questionario somministrato a tutti i soci e reso accessibile ai vari portatori d'interesse, che hanno facoltà di risposta e non-risposta.

Dalla sintesi delle informazioni ottenute, muovendo dal presupposto che le fattispecie indicate rappresentano eventi certamente pericolosi (cioè in grado di creare un danno), si vanno a determinare le dimensioni della probabilità e dell'impatto che tali eventi hanno o avrebbero se si verificassero nel contesto osservato. In altre parole, la logica seguita porta a chiedersi:

- 1) L'evento osservato è pericoloso (può creare un danno?)
- 2) Se l'evento è pericoloso e può, quindi, creare un danno, quanto è probabile che si realizzi, tenuto conto delle condizioni del contesto osservato?
- 3) Se l'evento è pericoloso e può, quindi, creare un danno, a prescindere da quanto è probabile che si realizzi, qual è l'entità del danno che si realizza, tenuto conto delle condizioni del contesto osservato?

Dal punto di vista matematico, quindi, il rischio è espresso come una funzione della probabilità di accadimento e del danno conseguente alla realizzazione dell'evento considerato:

$$R = f(P, D)$$

Ovvero:

$$R = P \times D$$

I valori della probabilità  $P$  e del danno  $D$  devono essere considerati comprensivi (al netto) delle misure di prevenzione e protezione, che agiscono, rispettivamente, riducendo la probabilità che un evento accada e riducendo il danno che ne conseguirebbe.

Per praticità, i valori della probabilità  $P$  e del danno  $D$  sono stati definiti come variabili qualitative ordinali, espresse con una descrizione “a parole” a cui corrisponde un valore numerico discreto in grado di indicare un ordine logico. La tassonomia impiegata è la seguente:

Valore numerico	Descrizione per il valore $P$	Descrizione per il valore $D$
0	L'episodio non accade mai, non ne hai mai avuto notizia.	
1	L'episodio capita qualche volta, raramente.	L'episodio è poco grave.
2	L'episodio accade spesso, frequentemente.	L'episodio è mediamente grave.
3	L'episodio si verifica sempre, ogni volta che si pratica l'attività.	L'episodio è estremamente grave.

Conseguentemente, il valore del rischio  $R$  può variare da un minimo di 0 fino a un massimo di 9.

Ai fini dell'analisi e per determinare la gravità del rischio, tali valori sono categorizzati come segue, rapportando ciascun numero con il massimo della scala:

- 1)  $R \leq \frac{1}{3}$  indica un rischio “basso”, che può essere gestito con una bassa priorità di intervento o può essere trascurato, se ritenuto accettabile.
- 2)  $\frac{1}{3} < R \leq \frac{2}{3}$  indica un rischio “medio”, che richiederebbe di essere gestito con una priorità media, ovvero affrontato entro l'anno.
- 3)  $R > \frac{2}{3}$  indica un rischio “alto”, che deve essere gestito con una priorità alta, possibilmente nel breve periodo.

Conformemente al contenuto delle Linee guida, sono state considerate le seguenti macro-categorie di rischio, relativamente a episodi che possono configurare fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- A) Abuso psicologico;
- B) Abuso fisico;
- C) Molestia sessuale;
- D) Abuso sessuale;
- E) Negligenza;
- F) Incuria;
- G) Abuso di matrice religiosa;

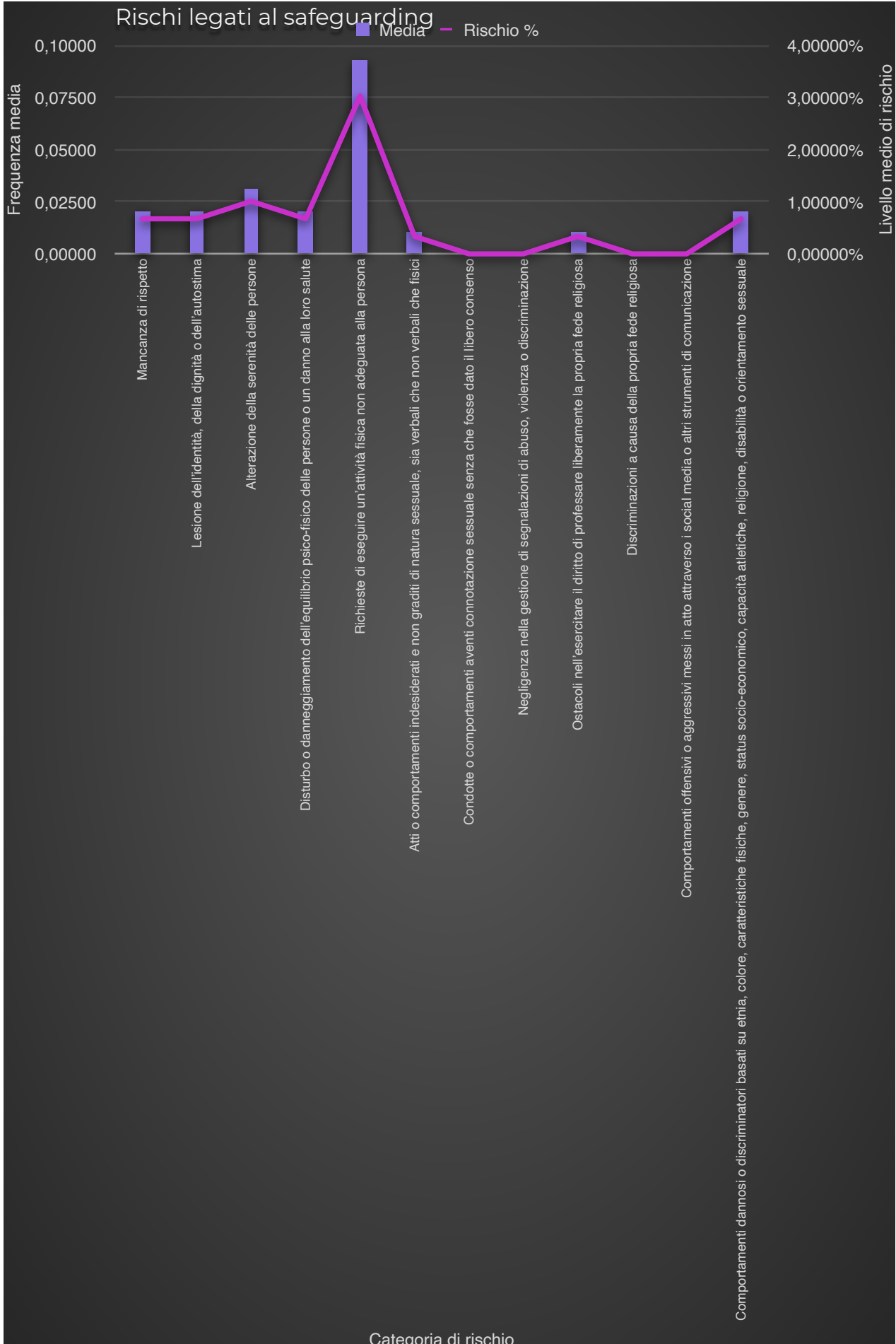
- H) Bullismo e cyberbullismo;
- I) Comportamenti discriminatori.

La seguente tabella illustra i risultati ottenuti partendo dall'elaborazione delle risposte al sondaggio somministrato:

<b>Categorie di rischio</b>	<b>P</b>	<b>D<sup>17</sup></b>	<b>R<sup>17</sup></b>	<b>R%</b>	<b>Livello</b>
<b>Mancanza di rispetto</b>	0,0206185	2,93814	0,0605802	0,67311%	Basso
<b>Lesione dell'identità, della dignità o dell'autostima</b>	0,0206185	2,93814	0,0605802	0,67311%	Basso
<b>Alterazione della serenità delle persone</b>	0,0309278	2,93814	0,0908704	1,00967%	Basso
<b>Disturbo o danneggiamento dell'equilibrio psico-fisico delle persone o un danno alla loro salute</b>	0,0206185	2,93814	0,0605802	0,67311%	Basso
<b>Richieste di eseguire un'attività fisica non adeguata alla persona</b>	0,0927835	2,93814	0,2726113	3,02901%	Basso
<b>Atti o comportamenti indesiderati e non graditi di natura sessuale, sia verbali che non verbali che fisici</b>	0,0103092	2,93814	0,0302901	0,33656%	Basso
<b>Condotte o comportamenti aventi connotazione sessuale senza che fosse dato il libero consenso</b>	0	2,93814	0	0,00000%	Basso
<b>Negligenza nella gestione di segnalazioni di abuso, violenza o discriminazione</b>	0	2,93814	0	0,00000%	Basso
<b>Ostacoli nell'esercitare il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa</b>	0,0103092	2,93814	0,0302901	0,33656%	Basso
<b>Discriminazioni a causa della propria fede religiosa</b>	0	2,93814	0	0,00000%	Basso
<b>Comportamenti offensivi o aggressivi messi in atto attraverso i social media o altri strumenti di comunicazione</b>	0	2,93814	0	0,00000%	Basso
<b>Comportamenti dannosi o discriminatori basati su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, capacità atletiche, religione, disabilità o orientamento sessuale</b>	0,0206185	2,93814	0,0605802	0,67311%	Basso

Il seguente grafico mostra la media delle frequenze di ciascuna categoria rischio (partendo dal presupposto che il livello di danno appare come una costante) e il rispettivo valore di rischio percentuale:

Figura 6



**ALLEGATO 3 – INFORMAZIONI SUI RISCHI RELATIVI A COMPORTAMENTI TALI DA GENERARE EPISODI DI ABUSO, VIOLENZA O DISCRIMINAZIONE NEGATIVA E MODULO DI ESPRESSIONE DEL CONSENSO PER L'ESECUZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ.**

Nell'ambito delle attività tipiche della PPM Italia ssd, alcune possono esporre a particolari rischi correlati al safeguarding, ovvero possono favorire il concretizzarsi di episodi di abuso, violenza o discriminazione negativa.

La Società ha stabilito una specifica politica interna e precisi protocolli di comportamento per prevenire tali deprecabili episodi, ma è inevitabile che il rischio di fondo, per quanto minimo, rimanga.

Per questo motivo la società promuove la partecipazione collettiva per prevenirli e cerca di creare condizioni di trasparenza e consapevolezza. Per lo stesso motivo, è cosciente che le proprie caratteristiche e le proprie capacità possono far sorgere particolari esigenze nell'organizzazione, soprattutto delle attività sportive e di quelle a esse funzionali, tali per cui gli atleti minorenni possono trovarsi da soli con adulti facenti parte dello staff tecnico o medico che collabora con PPM Italia ssd.

Al momento, fatta la doverosa valutazione dei rischi (disponibile per la consultazione presso la sede societaria, richiedendola al presidente o a uno dei membri del consiglio direttivo o dei membri del comitato interno preposto al safeguarding, ovvero pubblicata sul sito web istituzionale), l'ente reputa che tali rischi siano da ritenersi bassi. Ciononostante, per poter realizzare quelle attività in cui gli atleti minorenni possono trovarsi da soli con adulti facenti parte dello staff tecnico o medico, occorre il consenso di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore stesso, sempre che il minore in questione non sia già stato dichiarato emancipato, con riserva del consiglio direttivo, sentito il comitato per il safeguarding.

Quanto segue, perciò, serve per fornire una panoramica dei rischi e far decidere con maggiore consapevolezza se concedere o meno il consenso.

Si ricorda che il consenso, per essere valido e produttivo di effetti giuridici, necessita di:

- 1) Essere fondato su informazioni preventive, aggiornate, vere, corrette, trasparenti e comprensibili.
- 2) Essere prestato liberamente dalla persona che lo vuole esprimere.
- 3) Essere fornito per uno scopo specifico, distinto e distinguibile da tutti gli altri.
- 4) Essere fornito tramite un atto positivo (non vale il silenzio assenso).

In base alla valutazione dei rischi condotta la tabella seguente illustra i livelli di rischio relativi alle macro-categorie indicate dalle Linee guida.

<b>Categorie di rischio</b>	<b>Livello di rischio</b>
<b>Mancanza di rispetto</b>	Basso
<b>Lesione dell'identità, della dignità o dell'autostima</b>	Basso
<b>Alterazione della serenità delle persone</b>	Basso
<b>Disturbo o danneggiamento dell'equilibrio psico-fisico delle persone o un danno alla loro salute</b>	Basso
<b>Richieste di eseguire un'attività fisica non adeguata alla persona</b>	Basso
<b>Atti o comportamenti indesiderati e non graditi di natura sessuale, sia verbali che non verbali che fisici</b>	Basso
<b>Condotte o comportamenti aventi connotazione sessuale senza che fosse dato il libero consenso</b>	Basso
<b>Negligenza nella gestione di segnalazioni di abuso, violenza o discriminazione</b>	Basso
<b>Ostacoli nell'esercitare il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa</b>	Basso
<b>Discriminazioni a causa della propria fede religiosa</b>	Basso
<b>Comportamenti offensivi o aggressivi messi in atto attraverso i social media o altri strumenti di comunicazione</b>	Basso
<b>Comportamenti dannosi o discriminatori basati su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, capacità atletiche, religione, disabilità o orientamento sessuale</b>	Basso

**MODELLO DI MODULO PER L'ESPRESSIONE DEL CONSENSO IN TEMA DI SAFEGUARDING**

La/il sottoscritta/sottoscritto \_\_\_\_\_,

Nome e cognome del dichiarante

identificato dal codice fiscale

\_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_

Codice fiscale del dichiarante

Carta d'identità  Passaporto  Patente

e dal documento d'identità

Numero \_\_\_\_\_

Estremi del documento d'identità

consapevole della responsabilità penale prevista dalle disposizioni in materia di dichiarazioni sostitutive, attesto che i dati e i fatti esposti nel presente documento sono veritieri.

In particolare, dichiara di esercitare la responsabilità genitoriale sul minore di seguito identificato:

1) nome e cognome

\_\_\_\_\_

Nome e cognome del minore

2) codice fiscale

\_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_ | \_\_

Codice fiscale del minore

Carta d'identità  Passaporto  Patente

3) documento d'identità

Numero \_\_\_\_\_

Estremi del documento d'identità

In particolare, sottoscrivendo il presente modulo dichiara di essere stato adeguatamente informato in merito alla tematica del safeguarding e dei rischi correlati a episodi di abuso, violenza e discriminazione, nonché essere stato reso edotto circa i risultati della valutazione di tali rischi condotta dalla PPM Italia ssd s.s.d a r.l.

Per tale motivo, in relazione alle voci che seguono, esprime il proprio consenso apponendo la propria firma accanto a quelle d'interesse.

I) Acconsento a che il minore sopra identificato possa effettuare sessioni di allenamento o sedute individuali, restando in compagnia di un solo tecnico o istruttore adulto.	Firmare in questo spazio se si vuole prestare il consenso
II) Acconsento a che il minore sopra identificato possa condividere lo spogliatoio con maggiorenni.	Firmare in questo spazio se si vuole prestare il consenso
III) Acconsento a che il minore sopra identificato possa essere lasciato individualmente in custodia a un adulto, designato quale accompagnatore dalla PPM Italia ssd s.s.d a r.l.	Firmare in questo spazio se si vuole prestare il consenso

\_\_\_\_\_

Luogo

\_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

Data in formato gg/mm/aaaa

ALLEGATO 4 – ELENCO DEI REATI IN TEMA DI SAFEGUARDING.

ESTRATTO DEL DLGS 198/2006 (CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA).

**Art. 27 – Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3).**

1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale (anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma).
2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
  - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;
  - b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

**Art. 28 – Divieto di discriminazione retributiva (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2).**

1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

**Art. 29 – Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3).**

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

**Art. 30 – Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12).**

1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

2. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 GENNAIO 2010, N. 5.**

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

**Art. 30-bis – Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite.**

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;

- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

**Art. 31 – Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2).**

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

**Art. 35 – Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6).**

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto

segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

---

## ESTRATTO DEL CODICE PENALE.

### **Art. 600-bis – Prostituzione minorile.**

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.000 a euro 150.000 chiunque:

1) recluta o induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto;

2) favorisce, sfrutta, gestisce, organizza o controlla la prostituzione di una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero altrimenti ne trae profitto.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche solo promessi, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

### **Art. 600-ter – Pornografia minorile.**

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 24.000 a euro 240.000 chiunque:

- 1) utilizzando minori di anni diciotto, realizza esibizioni o spettacoli pornografici ovvero produce materiale pornografico;
- 2) recluta o induce minori di anni diciotto a partecipare a esibizioni o spettacoli pornografici ovvero dai suddetti spettacoli trae altrimenti profitto.

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque assiste a esibizioni o spettacoli pornografici in cui siano coinvolti minori di anni diciotto è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

Ai fini di cui al presente articolo per pornografia minorile si intende ogni rappresentazione, con qualunque mezzo, di un minore degli anni diciotto coinvolto in attività sessuali esplicite, reali o simulate, o qualunque rappresentazione degli organi sessuali di un minore di anni diciotto per scopi sessuali.

### **Art. 600-quater – Detenzione o accesso a materiale pornografico.**

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Fuori dei casi di cui al primo comma, chiunque, mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione, accede intenzionalmente e senza giustificato motivo a materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa non inferiore a euro 1.000.

### **Art. 600-quater.1 – Pornografia virtuale.**

Le disposizioni di cui agli articoli 600-ter e 600-quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

### **Art. 600-quinquies – Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.**

Chiunque organizza o propaganda viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.

### **Art. 604-bis – Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

### **Art. 604-ter – Circostanza aggravante.**

Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità la pena è aumentata fino alla metà.

Le circostanze attenuanti, diverse da quella prevista dall'articolo 98, concorrenti con l'aggravante di cui al primo comma, non possono essere ritenute equivalenti o prevalenti rispetto a questa e le diminuzioni di pena si operano sulla quantità di pena risultante dall'aumento conseguente alla predetta aggravante.

#### **Art. 609-bis – Violenza sessuale.**

Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

- 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;
- 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

#### **Art. 609-ter – Circostanze aggravanti.**

La pena stabilita dall'articolo 609-bis è aumentata di un terzo se i fatti ivi previsti sono commessi:

- 1) nei confronti di persona della quale il colpevole sia l'ascendente, il genitore, anche adottivo, o il tutore;
- 2) con l'uso di armi o di sostanze alcoliche, narcotiche o stupefacenti o di altri strumenti o sostanze gravemente lesivi della salute della persona offesa;
- 3) da persona travisata o che simuli la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio;
- 4) su persona comunque sottoposta a limitazioni della libertà personale;
- 5) nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni diciotto;
- 5-bis) all'interno o nelle immediate vicinanze di istituto d'istruzione o di formazione frequentato dalla persona offesa;
- 5-ter) nei confronti di donna in stato di gravidanza;
- 5-quater) nei confronti di persona della quale il colpevole sia il coniuge, anche separato o divorziato, ovvero colui che alla stessa persona è o è stato legato da relazione affettiva, anche senza convivenza;
- 5-quinquies) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolarne l'attività;
- 5-sexies) se il reato è commesso con violenze gravi o se dal fatto deriva al minore, a causa della reiterazione delle condotte, un pregiudizio grave.
- 5-septies) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

La pena stabilita dall'articolo 609-bis è aumentata della metà se i fatti ivi previsti sono commessi nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni quattordici. La pena è raddoppiata se i fatti di cui all'articolo 609-bis sono commessi nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni dieci.

#### **Art. 609-quater – Atti sessuali con minorenne.**

Soggiace alla pena stabilita dall'articolo 609-bis chiunque, al di fuori delle ipotesi previste in detto articolo, compie atti sessuali con persona che, al momento del fatto:

- 1) non ha compiuto gli anni quattordici;
- 2) non ha compiuto gli anni sedici, quando il colpevole sia l'ascendente, il genitore, anche adottivo, o il di lui convivente, il tutore, ovvero altra persona cui, per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia, il minore è affidato o che abbia, con quest'ultimo, una relazione di convivenza.

Fuori dei casi previsti dall'articolo 609-bis, l'ascendente, il genitore, anche adottivo, o il di lui convivente, il tutore, ovvero altra persona cui, per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia, il minore è affidato, o che abbia con quest'ultimo una relazione di convivenza, che, con l'abuso dei poteri connessi alla sua posizione, compie atti sessuali con persona minore che ha compiuto gli anni sedici, è punito con la reclusione da tre a sei anni.

Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, chiunque compie atti sessuali con persona minore che ha compiuto gli anni quattordici, abusando della fiducia riscossa presso il minore o dell'autorità o dell'influenza esercitata sullo stesso in ragione della propria qualità o dell'ufficio ricoperto o delle relazioni familiari, domestiche, lavorative, di coabitazione o di ospitalità, è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata:

- 1) se il compimento degli atti sessuali con il minore che non ha compiuto gli anni quattordici avviene in cambio di denaro o di qualsiasi altra utilità, anche solo promessi;
- 2) se il reato è commesso da più persone riunite;
- 3) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolare l'attività;
- 4) se dal fatto, a causa della reiterazione delle condotte, deriva al minore un pregiudizio grave;
- 5) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

Non è punibile il minorenne che, al di fuori delle ipotesi previste nell'articolo 609-bis, compie atti sessuali con un minorenne che abbia compiuto gli anni tredici, se la differenza di età tra i soggetti non è superiore a quattro anni.

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

Si applica la pena di cui all'articolo 609-ter, secondo comma, se la persona offesa non ha compiuto gli anni dieci.

### **Art. 609-quinquies – Corruzione di minorenne.**

Chiunque compie atti sessuali in presenza di persona minore di anni quattordici, al fine di farla assistere, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, alla stessa pena di cui al primo comma soggiace chiunque fa assistere una persona minore di anni quattordici al compimento di atti sessuali, ovvero mostra alla medesima materiale pornografico, al fine di indurla a compiere o a subire atti sessuali.

La pena è aumentata.

a) se il reato è commesso da più persone riunite;

b) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolare l'attività;

c) se il reato è commesso con violenze gravi o se dal fatto deriva al minore, a causa della reiterazione delle condotte, un pregiudizio grave.

c-bis) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

La pena è aumentata fino alla metà quando il colpevole sia l'ascendente, il genitore, anche adottivo, o il di lui convivente, il tutore, ovvero altra persona cui, per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia, il minore è affidato, o che abbia con quest'ultimo una relazione di stabile convivenza.

### **Art. 609-octies – Violenza sessuale di gruppo.**

La violenza sessuale di gruppo consiste nella partecipazione, da parte di più persone riunite, ad atti di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis.

Chiunque commette atti di violenza sessuale di gruppo è punito con la reclusione da otto a quattordici anni.

Si applicano le circostanze aggravanti previste dall'articolo 609-ter.

La pena è diminuita per il partecipante la cui opera abbia avuto minima importanza nella preparazione o nella esecuzione del reato. La pena è altresì diminuita per chi sia stato determinato a commettere il reato quando concorrono le condizioni stabilite dai numeri 3) e 4) del primo comma e dal terzo comma dell'articolo 112.

### **Art. 609-undecies – Adescamento di minorenni.**

Chiunque, allo scopo di commettere i reati di cui agli articoli 600, 600-bis, 600-ter e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, 609-quater, 609-quinquies e 609-octies, adesca un minore di anni sedici, è punito, se il fatto non costituisce più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni. Per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione.

La pena è aumentata:

- 1) se il reato è commesso da più persone riunite;
- 2) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolare l'attività;
- 3) se dal fatto, a causa della reiterazione delle condotte, deriva al minore un pregiudizio grave;
- 4) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

---

ESTRATTO DELLA L 71/2017 (CONTRASTO DEL BULLISMO E DEL CYBERBULLISMO).

### **Art. 1 – Finalità e definizioni**

1-bis. Ai fini della presente legge, per “bullismo” si intendono l'aggressione o la molestia reiterate, da parte di una singola persona o di un gruppo di persone, in danno di un minore o di un gruppo di minori, idonee a provocare sentimenti di ansia, di timore, di isolamento o di emarginazione, attraverso atti o comportamenti vessatori, pressioni o violenze fisiche o psicologiche, istigazione al suicidio o all'autolesionismo, minacce o ricatti, furti o danneggiamenti, offese o derisioni

2. Ai fini della presente legge, per “cyberbullismo” si intende qualunque forma di pressione, aggressione, molestia, ricatto, ingiuria, denigrazione, diffamazione, furto d'identità, alterazione, acquisizione illecita, manipolazione, trattamento illecito di dati personali in danno di minorenni, realizzata per via telematica, nonché la diffusione di contenuti on line aventi ad oggetto anche uno o più componenti della famiglia del minore il cui scopo intenzionale e predominante sia quello di isolare un minore o un gruppo di minori ponendo in atto un serio abuso, un attacco dannoso, o la loro messa in ridicolo.

## ALLEGATO 5 – CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE.

### PREMESSA.

In ossequio alle disposizioni di cui ai principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emessi dal CONI e con riguardo alle Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, predisposte da ACSI, la PPM Italia ssd s.s.d. a r.l. adotta il seguente codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (codice di condotta).

### ARTICOLO 1. FINALITÀ.

Il codice di condotta stabilisce obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- 1) Al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- 2) All'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- 3) Alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- 4) Alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- 5) Alla valorizzazione delle diversità;
- 6) Alla promozione del pieno sviluppo della persona, in particolare se minore;
- 7) Alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere della persona;
- 8) Alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- 9) Alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

### ARTICOLO 2. DISPOSIZIONI SPECIFICHE.

Specificamente, anche per dare piena attuazione alla politica di safeguarding e al modello organizzativo e di controllo adottato dall'ente, sono adottate le seguenti disposizioni:

- 1) La Società e tutti i suoi soci si impegnano per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere della persona, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità.
- 2) La Società e tutti i suoi soci si impegnano per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, indipendentemente da etnia, convinzioni personali,

disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

---

### ARTICOLO 3. SANZIONI DISCIPLINARI.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare è definito dalla politica per il safeguarding e si conforma ai principi dettati dalle norme cogenti e dalle indicazioni del CONI e di ACSI, ove presenti e applicabili.

---

### ARTICOLO 4. SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI.

La Società disciplina, con apposito protocollo operativo, integrato nella politica di safeguarding, la procedura per la selezione degli operatori sportivi e di tutte le altre tipologie di collaboratori, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso.

Su tali soggetti sono condotte verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, e il consiglio direttivo provvede alla conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente.

---

### ARTICOLO 5. OBBLIGHI INFORMATIVI.

La Società assicura l'accesso alle informazioni in materia di safeguarding.

In particolare, prevede e attua una adeguata diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori.

---

### ARTICOLO 6. ORGANI INTERNI, INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTI D'INTERESSE.

La Società si organizza affinché i ruoli assegnati in tema di safeguarding non diano adito a conflitti d'interesse, né si accumulino sulla medesima persona fisica.

Ciò deve avvenire nel rispetto dei principi democratici cui si ispira.

Ove occorra, si provvede a modificare lo statuto per conformarlo alle disposizioni normative in tema di safeguarding.

---

### ARTICOLO 7. PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE.

Ogni informazione classificabile come "dato personale" ai sensi della normativa vigente<sup>16</sup> è considerata critica se trattata nell'ambito del safeguarding.

Ogni azione intrapresa deve assicurare la riservatezza dell'informazione medesima, nonché della documentazione o del supporto fisico o informatico su cui è registrata.

In particolare, tutti i dati, comunque formati, relativi a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del presente codice, ovvero delle disposizioni interne in materia di safeguarding, o

---

<sup>16</sup> Reg. (UE) 2016/679, art. 4.1.1).

delle norme di legge, sono da considerarsi riservate e devono rimanere accessibili solo ed esclusivamente al comitato per il safeguarding e ai soggetti che quest'organo riterrà necessario coinvolgere.

Titolare del trattamento dei dati è PPM Italia ssd s.s.d.<sup>17</sup>. Il comitato per il safeguarding è considerato quale responsabile interno del trattamento specifico<sup>18</sup>.

---

## ARTICOLO 8. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI, SOCI, TECNICI, ISTRUTTORI E LAVORATORI.

Tutti devono:

- 1) Comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri;
- 2) Astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- 3) Garantire la sicurezza e la salute degli altri, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- 4) Impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri nei percorsi educativi e formativi;
- 5) Impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- 6) Instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- 7) Prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- 8) Affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- 9) Collaborare con gli altri nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni sia individuali che collettive;
- 10) Segnalare senza indugio al responsabile del safeguarding o al suo vicario o al comitato per il safeguarding, situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

---

## ARTICOLO 9. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E DEI TECNICI.

Tutti i dirigenti e i tecnici devono:

- 1) Agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

---

<sup>17</sup> Reg. (UE) 2016/679, art. 4.1.7).

<sup>18</sup> Dlgs 196/2003, art. 2-quaterdecies.

- 2) Astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti degli atleti o dei soci, specie se minori;
- 3) Contribuire alla formazione e alla crescita armonica degli atleti o dei soci, in particolare se minori;
- 4) Evitare ogni contatto fisico non necessario con gli atleti o i soci, in particolare se minori;
- 5) Promuovere un rapporto tra gli atleti o i soci e le altre persone improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- 6) Astenersi dal creare situazioni di intimità con gli atleti o i soci minorenni;
- 7) Porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- 8) Comunicare e condividere con gli atleti o i soci minorenni gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- 9) Astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con gli atleti o i soci minorenni, anche mediante social network o servizi di messaggistica istantanea;
- 10) Interrompere senza indugio ogni contatto con gli atleti o i soci minorenni qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il responsabile del safeguarding o il suo vicario o il comitato per il safeguarding;
- 11) Impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- 12) Segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- 13) Dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- 14) Sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive degli atleti o dei soci;
- 15) Conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- 16) Astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video degli atleti o dei soci minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

- 17) Segnalare senza indugio al responsabile del safeguarding o al suo vicario o al comitato per il safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponano gli atleti o i soci a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

---

## ARTICOLO 10. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI UTENTI.

Gli utenti hanno i seguenti diritti e obblighi:

- 1) Rispettare il principio di solidarietà tra di loro, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- 2) Comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- 3) Comunicare a dirigenti e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- 4) Prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri utenti;
- 5) Rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri utenti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- 6) Rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti e dei tecnici;
- 7) Mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri utenti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- 8) Riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli utenti ovvero ai loro delegati;
- 9) Evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti e tecnici, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- 10) Astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al responsabile del safeguarding, ovvero al suo vicario o al comitato per il safeguarding;
- 11) Segnalare senza indugio al responsabile del safeguarding, ovvero al suo vicario o al comitato per il safeguarding, situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.