



Olympia società sportiva a.r.l., avente sede legale in Reggio Emilia e sede operativa in Bibbiano (RE) più avanti per brevità Olympia, è una SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA che, ai sensi dell'art 7 del D. Lgs 36 del 2021 e ss. int. e mod., ha per oggetto:

in via stabile e principale l'esercizio e l'organizzazione di attività sportive dilettantistiche, compresa l'attività didattica, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività agonistica in genere, rivolte sia ai giovani che agli adulti, con le finalità e con l'osservanza delle norme delle direttive del Coni, delle Federazioni nazionali e internazionali di appartenenza, delle Discipline sportive associate o di altro Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal Coni a cui la Società intenderà affiliarsi

Olympia intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c.2 del D.lgs. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva ( di qui in poi denominato, per brevità "Modello") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dal Centro Sportivo Italiano APS e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

Sono parti integranti del Modello, il Codice di condotta, il Protocollo Operativo di Condotta, più avanti in breve denominati Modello.

## **ORGANI E CARATTERISTICHE**

### **ORGANI DI GOVERNO**

Olympia ha un organo di amministrazione consistente in un Consiglio di amministrazione che si compone di n. 4 persone elette dall'assemblea dei soci.

Il Consiglio è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

Di seguito sono sintetizzate le competenze del Consiglio di amministrazione e degli organi ed organismi sociali, nonché di altre figure tecniche ed organizzative (come segretario, direttore tecnico, ecc.) con espresso rimando allo Statuto da intendersi parte integrante del presente Modello:

<b>Presidente/ legale rappresentante</b>	BARBIERI GIOVANNI
<b>Vice Presidente</b>	TAGLIAVINI EMANUELE

# OLYMPIA

<b>Assemblea dei soci</b>	BARBIERI GIOVANNI TAGLIAVINI EMANUELE FERRETTI LUCIA FERRARI LUCIA
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	BARBIERI GIOVANNI TAGLIAVINI EMANUELE FERRETTI LUCIA FERRARI LUCIA
<b>Responsabile Amministrativo</b>	FERRETTI LUCIA
<b>Segretario</b>	FERRETTI LUCIA
<b>Responsabile front office</b>	FERRARI LUCIA
<b>Responsabile segreteria</b>	FERRARI LUCIA
<b>Direttore sportivo</b>	BARBIERI GIOVANNI
<b>Medico competente</b>	TONI GIULIO

- presiede l'Assemblea dei soci: - Presidente Consiglio di amministrazione **Barbieri Giovanni**
- è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società:  
**Consiglio di amministrazione**
- gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla legge o dall'atto costitutivo riservate in modo tassativo all'Assemblea dei soci:  
**Consiglio di amministrazione**
- ha la rappresentanza legale della società: - **Barbieri Giovanni**- Presidente Consiglio di



Amministrazione

- provvede alla stipula dei contratti con gli istruttori, collaboratori sportivi, *partners*, fornitori etc.; **Barbieri Giovanni - Consiglio di amministrazione**
- supervisiona la gestione della tesoreria (pagamenti e incassi): **Ferretti Lucia - Ferrari Lucia**
- gestisce il personale (in particolare per quanto attiene permessi, ferie, cessazione del rapporto di lavoro etc.): **Barbieri Giovanni - Ferretti Lucia**
- coordina i volontari: **Consiglio di amministrazione**
- supervisiona la selezione del personale e dei volontari: **Consiglio di amministrazione**
- selezione i tecnici/allenatori: **Barbieri Giovanni - Emanuele Tagliavini**
- autorizza le spese per la gestione della società: **Consiglio di amministrazione**
- predispose i bilanci o rendiconti consuntivi per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei soci (o da parte dell'organo statutariamente previsto): **Ferretti Lucia**
- provvede alle relazioni con gli stakeholders: **Barbieri Giovanni - Consiglio di amministrazione**
- presiede e convoca il Consiglio di amministrazione: **Barbieri Giovanni Presidente CDA**
- definisce la programmazione delle attività sociali: **Barbieri Giovanni - Consiglio di amministrazione**
- si occupa delle relazioni con le amministrazioni locali: **Ferretti Lucia - Ferrari Lucia**

**CARATTERISTICHE**

<b>N. Tesserati</b>	2069
<b>di cui: minorenni</b>	916
<b>N. Atleti</b>	200
<b>di cui: minorenni</b>	160
<b>N. Collaboratori</b>	40
<b>Utilizzo impianti sportivi</b>	SI



Utilizzo spogliatoi	SI
Utilizzo di docce	SI
Trattamenti sanitari e/o fisioterapici	NO
Organizzazione di trasferte con pernottamento	SI
Organizzazione di Centri Estivi	SI

- ISTRUTTORI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **22**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **15**
  
- ALLENATORI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **2**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **1**
  
- DIRETTORI SPORTIVI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **1**
  
- DIRETTORI TECNICI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **1**
  
- DIRETTORI DI GARA/ARBITRI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**



- PREPARATORI ATLETICI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **2**
  
- ALTRE MANSIONI EDUCATORE CAMPI ESTIVI DI CUI:
  - A CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **8**
  - SENZA CONTATTO DIRETTO E CONTINUATIVO CON I MINORI **0**
  
- UTILIZZO IMPIANTI SPORTIVI:
  - **SI**
  - NO
  
- UTILIZZO DI SPOGLIATOI:
  - **SI**
  - NO
  
- UTILIZZO DI DOCCE:
  - **SI**
  - NO
  
- TRATTAMENTI SANITARI O FISIOTERAPICI:
  - SI
  - **NO**
  
- ORGANIZZAZIONE DI TRASFERTE CON PERNOTTO:
  - **SI**
  - NO
  
- ORGANIZZAZIONE DI CENTRI ESTIVI
  - **SI**
  - NO



## DEFINIZIONI

- **COLLABORATORI:** tutte le persone che operano nell'ambito di Olympia, sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di dirigenza, dipendenza, consulenza, collaborazione anche sportiva dilettantistica ed amministrativo gestionale ex D. lgs. 36 del 2021, volontariato;
- **FORNITORI:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche che, in virtù di specifici contratti, erogano alla società servizi o prestazioni;
- **DESTINATARI/:** tutte le persone che a qualsiasi titolo: collaboratori, membri di organi sociali, fornitori, tesserati, atleti e loro genitori/tutori se minorenni, frequentatori ecc. operano all'interno di Olympia ovvero interagiscono con essa;
- **LINEE GUIDA:** le Linee guida redatte dal Centro Sportivo Italiano APS, ai sensi del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16;
- **MODELLO:** il Modello, il Codice di condotta, il Protocollo operativo di condotta, costituenti il complesso di principi e di protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di abusi, violenze e discriminazioni all'interno di Olympia (in breve: Modello);
- **ORGANI:** gli organi di Olympia sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di amministrazione, il Presidente, gli eventuali organi di controllo;
- **P. A.:** qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto.

### 1. La normativa di riferimento

Sulla base del Decreto legislativo 39/2021 Art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, il Centro Sportivo Italiano APS ha definito nel mese di luglio 2023 le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, da parte dei sodalizi affiliati, allo scopo di favorire la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.



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

## **2. Adozione del Modello**

Con l'adozione del presente Modello, Olympia intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che - ad eventuale integrazione degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni di cui all'art. 16 c.2 del Dlg. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel Modello.

L'adozione del Modello e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

## **3. Diffusione, Comunicazione e Formazione**

Olympia provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso: la pubblicazione sul proprio sito Web [www.calypsolifeclub.it](http://www.calypsolifeclub.it) e/o nella propria pagina Social **instagram: calypso\_lifeclub**; mediante apposite affissioni nella bacheca presente presso la sede e mediante comunicazione mail da inviarsi a tutti i tesserati.

Il richiamo al Modello interverrà altresì in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione alla società. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa, è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso.

Tutti i Destinatari ad ogni livello, devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per i collaboratori e i volontari ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo art. 5, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione.

## **4. Prevenzione e gestione dei rischi**



### *Comportamenti rilevanti*

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, 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 della persona, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- l'abuso fisico: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica della persona. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti ivi comprese quelle anti doping;

- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo.

Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- l'abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato;

- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi collaboratore, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.

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

- l'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume o all'ordine pubblico;





- il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di una o più persone con lo scopo di esercitare un potere o un dominio. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione;

- i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale o politico.

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

#### **5. Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 36/2021 art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Consiglio di Amministrazione di Olympia nomina il:

*“Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione”* (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane in carica per la durata di **4 ANNI** ed è rieleggibile.

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

- età non inferiore a 18 anni;
- cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE;
- godimento dei diritti civili e politici;
- assenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D.lgs. N. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile;
- possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori.



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

#### **6. Rapporti tra destinatari e Responsabile**

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Consiglio di Amministrazione in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

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

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, al Responsabile per i chiarimenti necessari od opportuni.

Il Responsabile, eventualmente avvalendosi anche del parere professionale di esperti esterni, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connessa la società Olympia.

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

#### **7. Procedura per le segnalazioni al Responsabile**

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

[https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20(1)%20(1).pdf), che costituisce parte effettiva ed integrante del presente Modello.



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

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

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

- **a mezzo posta: Giovanni Barbieri – Via Montegrappa 3/A 42021 Bibbiano (RE)**
- **giovanni@calypsolifeclub.it**

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito *database* per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *database* e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile, - esclusivamente, agli organi di amministrazione della società - previa loro richiesta documentata da inviare al Responsabile.

## **8. Sistema disciplinare**

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

La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

A tal fine, sono ritenute sanzionabili le seguenti condotte, commissione ed omissive, costituenti illeciti disciplinari, salvo altre:

- l'omessa attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello, nel codice di condotta, nei protocolli;

- la violazione dolosa (*intenzionale*) delle misure indicate nel presente modello organizzativo, con particolare riguardo ai comportamenti rilevanti, e del codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di



discriminazione ad esso integrato, tale da compromettere insanabilmente il rapporto di fiducia tra l'agente e Olympia in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- la violazione, colposa o dolosa, delle misure poste a tutela del segnalante;
- gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, con colpa grave o dolo, di segnalazioni false o manifestamente infondate;
- la violazione degli obblighi di segnalazione o informazione nei confronti di Olympia, rispetto a notizie concernenti casi di abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello organizzativo;
- omessa applicazione del presente sistema disciplinare;
- l'omessa consegna di uno o più certificati previsti dal Protocollo operativo di condotta o la loro non rispondenza a quanto richiesto; in tali ipotesi il rapporto con il collaboratore inadempiente è immediatamente interrotto, riservandosi Olympia le rescissioni del rapporto contrattuale per giusta causa.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla società

#### *Sanzioni nei confronti dei dipendenti*

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società e della



documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta - Protocolli) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei dipendenti, in conformità al CCNL vigente, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- biasimo verbale per mancanze lievi;
- biasimo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento senza preavviso

#### *Sanzioni nei confronti dei collaboratori*

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta, Protocollo) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- biasimo verbale per mancanze lievi;
- biasimo scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di compenso;
- sospensione dal servizio e riduzione del compenso per un massimo di giorni 30;
- risoluzione del contratto

Ai fini dei precedenti punti:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo verbale per le mancanze lievi il collaboratore (dipendente e no) che violi, per mera negligenza, il Modello o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo scritto il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, il Modello o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un



comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione/ pro quota compenso il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).

4. Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 30 giorni, il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta o dei Protocolli e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

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

*Sanzioni nei confronti dei volontari*



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

- biasimo verbale per mancanze lievi;
- biasimo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto1 della precedente sezione “Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti”;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato.

*Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo*

Quanto contenuto nei paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell’allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Nei confronti di fornitori che per lo svolgimento delle prestazioni accedano presso le strutture di Olympia, potranno essere previste contrattualmente penali e/o la rescissione del contratto in caso di comportamenti colposi o dolosi come sopra descritti.

*Sanzioni nei confronti dei Soci*

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

- biasimo verbale per mancanze lievi;
- biasimo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto1 della precedente sezione
- esclusione conformemente allo statuto vigente

Il tipo e l’entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi della procedura CSP-CSI riportata nella pagina web: [https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://www.centrosportivoitaliano.it/uploads/Prova%20procedura%20policy%20(1)%20(1).pdf), sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;



- e. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

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

#### **9. Impugnazione provvedimento - Ricorso in autotutela**

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 8, il dipendente colpito da provvedimento disciplinare che intenda impugnare la legittimità dello stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall' articolo 7 legge n. 300/1970.

Per gli altri collaboratori è ammesso, sempre nel termine di 20 giorni dal provvedimento di cui all' articolo 7, è ammesso ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, **olympiasd@legalmail.it**, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della società il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile – ricevuto il ricorso – ne trasmette altresì copia ai al Referente CSI della Policy Nazionale

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

- dati anagrafici completi del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- domicilio digitale PEC del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso;
- motivazioni in punta di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa;
- richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione;
- procura alle liti (solo nel caso di nomina di un difensore)

Debbono essere allegati al ricorso, in formato digitale:

- documento di identità del ricorrente
- documenti che il ricorrente cita nell'atto a comprova delle proprie ragioni indicandoli come "allegati".





Il Responsabile, sentito il parere del Referente CSI della Policy Nazionale alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 60 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, motivatamente, il diniego. Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato) a mezzo di PEC indirizzata ai domicili digitali eletti nel ricorso.

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

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici.



## Protocollo operativo di condotta

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva vengono adottate le seguenti policy:

### *Verifica casellario giudiziario e carichi pendenti*

Allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti e il certificato antipedofilia entro 30 gg. dall'adozione del presente Modello; qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 15 gg., sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente alla adozione del presente Modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestata, allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati, soprattutto se minori, dovranno presentare le suddette certificazioni al Responsabile; la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all'interno della struttura sportiva della Società Sportiva per periodi superiori a 30 giorni.

### *Uso degli spazi della Società*

Presso le strutture in gestione o in uso alla società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

È fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti, di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.



In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

#### *Allenamenti*

È fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.

#### *Trasferte*

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo, è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da



gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

#### *Social Media- Chat- Immagini*

Non devono essere utilizzati i social media, anche a titolo personale, in maniera inappropriata, non devono essere coinvolti i minori nelle conversazioni private sui social media e non devono essere mai pubblicati commenti o effettuate condivisioni di immagini o filmati che potrebbero compromettere benessere dei minori o causare loro danni.

Non attivare o essere parte di chat con minori sui social media.

Non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto.

#### *Altre prescrizioni*

Evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli.

Garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);

Evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti.

Non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore.



## Codice di condotta

### Ambito di applicazione del Codice di condotta

Il Codice di condotta si applica a tutti i destinatari e a tutti gli eventi organizzati da Olympia pur se non aperti al pubblico.

Olympia si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo.

Il presente codice di condotta stabilisce le aspettative e le responsabilità per tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di OLYMPIA

### 1. Principi generali

Olympia è affiliata al Centro Sportivo Italiano che affonda le proprie radici nella visione cristiana dell'uomo e della società, respingendo e condannando ogni fenomeno di razzismo e di discriminazione di qualsiasi genere.

Tutti i collaboratori, le atlete e gli atleti, i tecnici, i dirigenti sportivi, i volontari e tutti i soggetti che instaurano con Olympia rapporti, confermano il ripudio di ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

Qualsiasi eventuale condotta discriminatoria posta in essere da qualsiasi collaboratore di Olympia è passibile di sanzione.

In occasione delle competizioni, a tutti i livelli, Olympia si impegna a fare scrupolosamente rispettare tutte le disposizioni di legge e sportive già esistenti in materia di lotta al razzismo e ad ogni forma di discriminazione.

Tutte le iniziative di Olympia nei confronti dei giovani sono improntate alla diffusione dei valori dello sport, tra cui quelli del rispetto reciproco e della tolleranza.

### 2. Nessuno escluso:

- Rispettiamo la dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività della società sportiva, senza discriminazioni di alcun genere.
- Trattiamo tutti con cortesia, gentilezza e rispetto, evitando linguaggio offensivo, comportamenti intimidatori o abusivi.
- Creiamo attività tese a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.



### **3. Sensibilizzazione, Sicurezza e Benessere:**

- Garantiamo a tutti i soggetti che operano nella società di avere ben chiari i concetti di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Mettiamo al primo posto la sicurezza e il benessere di tutti, specie se minori, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi forma di danno.
- Rispettiamo i diritti e le opinioni degli altri, fornendo un ambiente in cui ci si senta liberi di esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti inappropriati.

### **4. Comportamenti non verbali:**

- Chiediamo a tutti i collaboratori della società di tenere comportamenti professionali appropriati, di evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato.
- Garantiamo che tutti i comportamenti inappropriati siano tempestivamente interrotti e che si propenda immediatamente verso comportamenti trasparenti e rispettosi.

### **5. Informazioni, Comunicazioni:**

- Comuniciamo in modo chiaro, aperto e rispettoso con i partecipanti, genitori, colleghi ed in generale con tutti i tesserati della società.

### **Tutti i destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:**

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore delle persone, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico, lavoratore o volontario, si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; -non



tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;

- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il Modello organizzativo;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prove;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi.