

RIVOLI BASKET SSD S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

a tutela dei minori e per la prevenzione di abusi, violenze, molestie e discriminazioni

Dato	Valore
Versione	1.0
Stagione sportiva	2026/2027
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di Rivoli Basket SSD S.r.l.
Data di approvazione	[●]
Data di pubblicazione	[●]
Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	Avv. Francesca Falbo - e-mail dedicata: safeguarding@rivolibasket.it

1. Premessa e finalità

Il presente Modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva (il "Modello") è adottato da Rivoli Basket SSD S.r.l. ("Rivoli Basket" o la "Società") per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza, molestia, discriminazione, bullismo e cyberbullismo nell'ambito dell'attività sportiva.

Il Modello tiene conto della natura della Società, dell'attività di pallacanestro e minibasket, della prevalente presenza di minori e dell'utilizzo di palestre comunali o comunque non di proprietà della Società.

Il Modello è integrato dal Codice di Condotta Safeguarding, dalla Procedura di Segnalazione e dagli altri allegati operativi adottati dalla Società.

2. Riferimenti normativi e federali

Il Modello è predisposto in coerenza con il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, art. 16, con il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, art. 33, comma 6, con i Principi fondamentali CONI in materia di safeguarding, con il Regolamento Safeguarding FIP vigente e con le Linee Guida FIP per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta.

Il presente Modello non costituisce Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Qualora la Società dovesse in futuro adottare un Modello 231, il presente documento dovrà essere coordinato e integrato con esso.

3. Ambito di applicazione

Il Modello si applica a tutti coloro che partecipano, a qualsiasi titolo, alle attività organizzate o riconducibili a Rivoli Basket: atleti, tesserati, atleti in prova, genitori, esercenti la responsabilità genitoriale, tecnici, istruttori, dirigenti, accompagnatori, collaboratori, volontari, componenti degli organi sociali e soggetti terzi che operino in contatto con gli atleti.

Le regole del Modello si applicano durante allenamenti, gare, trasferte, tornei, eventi, attività promozionali, riunioni, comunicazioni digitali e qualsiasi altra attività collegata alla Società.

4. Principi generali

Rivoli Basket promuove uno sport sicuro, inclusivo, rispettoso e formativo, fondato su lealtà, correttezza, rispetto della dignità personale, tutela dell'integrità fisica e morale, valorizzazione delle diversità e attenzione particolare ai minori.

La Società adotta un criterio di tolleranza zero verso condotte di abuso, violenza, molestia, discriminazione, bullismo, cyberbullismo, umiliazione, isolamento intenzionale, abuso di potere o sfruttamento della posizione di fiducia.

5. Condotte rilevanti

Sono considerate condotte rilevanti ai fini del presente Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Condotta	Descrizione operativa
----------	-----------------------

Condotta	Descrizione operativa
Abuso psicologico	Comportamenti idonei a ledere identità, dignità, autostima o serenità dell'atleta, inclusi isolamento, umiliazione, minacce, denigrazione, manipolazione o pressione eccessiva.
Abuso fisico	Condotte che cagionino o possano cagionare danno fisico, trauma o lesioni, inclusi carichi inadeguati, forzatura all'attività in presenza di malattia o infortunio, uso improprio di strumenti sportivi.
Molestia o abuso sessuale	Comportamenti verbali, non verbali, fisici o digitali a connotazione sessuale, indesiderati o inappropriati, con o senza contatto, anche mediante messaggi, immagini o social network.
Negligenza e incuria	Mancato intervento rispetto a situazioni di rischio o pregiudizio, trascuratezza sistematica dei bisogni fisici, emotivi, educativi o medici dell'atleta.
Bullismo e cyberbullismo	Prevaricazione, intimidazione, esclusione, diffusione di notizie o contenuti lesivi, minacce, insulti o umiliazioni, anche tramite strumenti digitali.
Discriminazione	Comportamenti fondati su genere, età, origine, caratteristiche fisiche, religione, disabilità, convinzioni personali, condizione sociale, orientamento sessuale, capacità sportiva o altro fattore personale.

6. Governance e responsabilità

L'attuazione del Modello è affidata a un sistema di responsabilità interne, coerente con le dimensioni della Società.

Soggetto	Responsabilità principali
Consiglio di Amministrazione	Approva e aggiorna il Modello e il Codice di Condotta; nomina il Responsabile; mette a disposizione canali e strumenti minimi; valuta annualmente l'efficacia delle misure adottate.
Legale rappresentante	Cura gli adempimenti formali, la pubblicazione, le comunicazioni federali, il coordinamento con il Responsabile e l'adozione di misure urgenti ove necessarie.
Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	Riceve e gestisce le segnalazioni, propone misure preventive, vigila sull'attuazione del Modello, cura la riservatezza, mantiene rapporti con gli organi federali competenti e riferisce al CdA nei limiti consentiti.
Tecnici, istruttori e dirigenti	Applicano le procedure, vigilano sui contesti di rischio, segnalano senza indugio situazioni anche potenziali di pregiudizio, collaborano alla tutela degli atleti.
Atleti e famiglie	Rispettano il Codice di Condotta, collaborano con la Società, segnalano situazioni di disagio o rischio e mantengono comportamenti corretti durante attività e comunicazioni.

7. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile è nominato dal Consiglio di Amministrazione con atto scritto. La nomina indica durata, contatti, compiti e poteri minimi. Il Responsabile deve possedere requisiti di autonomia, equilibrio, affidabilità e assenza di conflitti di interesse incompatibili con la funzione.

La Società privilegia, ove possibile, un soggetto non coincidente con l'allenatore di una squadra giovanile e non coinvolto direttamente nelle scelte tecniche quotidiane, così da garantire maggiore terzietà nella ricezione delle segnalazioni.

Il Responsabile può essere contattato tramite e-mail dedicata e/o altri canali indicati sul sito. Le segnalazioni possono provenire da atleti, genitori, tecnici, dirigenti, collaboratori, avversari, arbitri, pubblico o terzi.

- ricevere e valutare le segnalazioni;
- adottare o proporre misure urgenti di protezione, ove necessario;
- mantenere un registro riservato delle segnalazioni;

- interagire con il Responsabile federale/Safeguarding Officer FIP quando richiesto o opportuno;
- promuovere informazione e formazione interna;
- riferire periodicamente al CdA sull'attuazione del Modello, senza divulgare dati non necessari o identità protette.

8. Mappatura dei rischi e misure di prevenzione

La Società individua i principali contesti di rischio in relazione alla propria attività e adotta le misure preventive sotto indicate.

Area di rischio	Misure preventive adottate
Allenamenti in palestre comunali	Presenza di tecnici o dirigenti identificabili; divieto di comportamenti umilianti; gestione ordinata degli ingressi e delle uscite; attenzione alla compresenza di gruppi diversi.
Spogliatoi e servizi igienici	Accesso limitato agli atleti; ingresso di adulti solo per necessità, preferibilmente previa comunicazione e, ove possibile, con altro adulto presente; divieto di fotografie e video; rispetto della riservatezza.
Assenza di docce proprie/fruibili	Nessun obbligo generalizzato di doccia; raccomandazione di cambio indumenti e igiene personale; utilizzo rispettoso degli eventuali servizi disponibili presso impianti terzi.
Trasferte e tornei	Comunicazione preventiva alle famiglie; identificazione di accompagnatori; soluzioni logistiche idonee; attenzione a pernottamenti, trasporti e momenti non sportivi.
Comunicazioni digitali	Preferenza per canali ufficiali e gruppi informativi; divieto di comunicazioni intime o inappropriate con minori; coinvolgimento dei genitori nelle comunicazioni organizzative con minori.
Immagini e video	Utilizzo solo per finalità sportive, istituzionali o promozionali autorizzate; divieto di immagini lesive o private; rispetto delle autorizzazioni e della normativa privacy.
Selezione staff e collaboratori	Verifica dell'identità e del ruolo; acquisizione della documentazione richiesta; certificato antipedofilia ove applicabile; autodichiarazione su precedenti incompatibili e conflitti di interesse.
Bullismo e discriminazioni	Codice di condotta; intervento tempestivo di tecnici e dirigenti; canale di segnalazione; misure educative e disciplinari proporzionate.

9. Regole specifiche per tecnici, istruttori e dirigenti

- astenersi da qualsiasi abuso della propria posizione di fiducia, potere o influenza;
- evitare contatti fisici non necessari con gli atleti, soprattutto se minori;
- evitare colloqui isolati con minori in luoghi non visibili o non accessibili;
- non creare situazioni di intimità o dipendenza personale con l'atleta;
- non inviare messaggi a contenuto confidenziale, intimo, offensivo o comunque non coerente con il rapporto sportivo;
- non diffondere immagini o video dei minori senza autorizzazione e controllo della Società;
- non imporre carichi o attività incompatibili con età, condizioni fisiche, infortuni o indicazioni mediche;
- segnalare tempestivamente infortuni, disagi, disturbi alimentari sospetti o altri indicatori di rischio;
- mantenere rapporti equilibrati e trasparenti con le famiglie.

10. Selezione e gestione degli operatori sportivi

Prima dell'inserimento operativo di tecnici, istruttori, dirigenti accompagnatori, collaboratori e volontari destinati a contatto diretto e regolare con minori, la Società acquisisce i dati identificativi essenziali, il ruolo ricoperto, la documentazione federale o sportiva applicabile e le autodichiarazioni ritenute necessarie.

Quando richiesto dalla normativa applicabile, la Società acquisisce il certificato del casellario giudiziale previsto per chi svolge attività professionali o volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, nonché eventuali ulteriori autodichiarazioni sull'assenza di precedenti, carichi pendenti o provvedimenti incompatibili con il ruolo.

La Società può sospendere o non confermare l'incarico qualora emergano elementi oggettivi incompatibili con la tutela dei minori o con le finalità del presente Modello.

11. Procedura di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di una situazione, anche solo potenziale, di abuso, violenza, discriminazione, molestia, bullismo, cyberbullismo, disagio, pericolo o pregiudizio per un atleta deve segnalarla senza indugio al Responsabile.

La segnalazione può essere nominativa o, ove possibile, anonima. Anche le segnalazioni incomplete sono valutate, purché contengano elementi sufficienti per una prima verifica.

Il Responsabile valuta tempestivamente la segnalazione, adotta le cautele necessarie, coinvolge il legale rappresentante solo nei limiti strettamente necessari e, in caso di fatti gravi o potenzialmente rilevanti per autorità sportive o pubbliche, promuove le comunicazioni dovute secondo legge e regolamenti federali.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o trattamento sfavorevole nei confronti del segnalante in buona fede.

12. Misure urgenti di protezione

In presenza di situazioni di rischio concreto, la Società può adottare misure immediate e proporzionate, anche prima della conclusione degli accertamenti interni, quali:

- separazione temporanea tra soggetti coinvolti;
- sospensione cautelativa da allenamenti, gare, trasferte o incarichi;
- modifica temporanea di gruppi, orari o accompagnatori;
- coinvolgimento dei genitori o esercenti responsabilità genitoriale;
- richiesta di supporto agli organi federali competenti o alle autorità competenti nei casi necessari.

13. Sistema disciplinare e conseguenze delle violazioni

La violazione del Modello, del Codice di Condotta o delle istruzioni impartite dalla Società può comportare misure educative, organizzative, disciplinari o contrattuali proporzionate alla gravità del fatto, alla recidiva, al ruolo del soggetto e alle conseguenze prodotte.

- richiamo verbale o scritto;

- colloquio con famiglia e atleta;
- esclusione temporanea da allenamenti, gare, trasferte o eventi;
- sospensione o revoca di incarichi tecnici, dirigenziali o di collaborazione;
- risoluzione del rapporto di collaborazione, ove applicabile;
- segnalazione agli organi federali o alle autorità competenti, nei casi previsti o opportuni.

14. Privacy e riservatezza

Le informazioni acquisite nell'ambito delle segnalazioni sono trattate secondo principi di liceità, correttezza, riservatezza, minimizzazione e necessità.

L'identità del segnalante, della persona coinvolta e degli eventuali testimoni è protetta nei limiti consentiti dalla legge e dalle esigenze di gestione della segnalazione. Le informazioni sono condivise solo con soggetti che abbiano effettiva necessità di conoscerle.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata in archivio riservato, con accesso limitato al Responsabile e, ove necessario, al legale rappresentante o ai soggetti competenti.

15. Informazione, formazione e diffusione

La Società cura la diffusione del Modello e del Codice di Condotta mediante pubblicazione sul sito, comunicazione a famiglie, tecnici, dirigenti e collaboratori, nonché affissione o messa a disposizione presso la sede o gli spazi societari disponibili.

La Società organizza momenti informativi e formativi, anche brevi e documentati, rivolti a tecnici, dirigenti, collaboratori, atleti e famiglie, con particolare attenzione a tutela dei minori, segnalazioni, comunicazioni digitali, spogliatoi, trasferte e comportamento del pubblico.

16. Aggiornamento, monitoraggio e piano annuale

Il Modello è aggiornato almeno ogni quattro anni e comunque ogniqualvolta intervengano modifiche normative, regolamentari, federali, organizzative o situazioni concrete che rendano necessario un adeguamento.

Il Responsabile, con il supporto del legale rappresentante, effettua almeno una verifica annuale sull'attuazione del Modello e propone eventuali azioni correttive.

17. Allegati

- Allegato 1 - Codice di Condotta Safeguarding.
- Allegato 2 - Procedura di Segnalazione.
- Allegato 3 - Modulo di Segnalazione.
- Allegato 4 - Atto di nomina e accettazione del Responsabile.
- Allegato 5 - Autodichiarazione staff/collaboratori.
- Allegato 6 - Checklist di adozione e pubblicazione.