



# A.S.D. KODOKAN

VALLECCHIA DI PIETRASANTA (LU)

Sede legale via Cavaiola, 9/A 54033 Carrara (MS) c.f. 94001570467 P. IVA 01470020452 tel. 347-7697441 affiliata UISP

## VERBALE DI APPROVAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL' ATTIVITA' SPORTIVA, DEL CODICE DI CONDOTTA " SAFEGUARDING " E CONFERIMENTO INCARICO DEL RESPONSABILE PER LA TUTELA DEI MINORI

Il giorno 29/06/2024 alle ore 18,00 si è riunito il consiglio direttivo della A.S.D. KODOKAN PIETRASANTA presso la sede sita in Pietrasanta per discutere e deliberare in merito al seguente ordine del giorno:

### ORDINE DEL GIORNO

- 1) approvazione del modello organizzativo e di controllo dell' attività sportiva della A.S.D. KDK PIETRASANTA
- 2) approvazione del codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza in genere e di ogni altra condizione di discriminazione della A.S.D. KDK
- 3) conferimento incarico del responsabile safeguarding della A.S.D. KDK
- 4) varie ed eventuali

Il Presidente della A.S.D. KDK presiede la riunione, e verifica la presenza dei soci e del consiglio direttivo e dichiara la riunione validamente costituita e atta a deliberare sugli argomenti all' ordine del giorno.

In attuazione dell' art. 16 d. lgs, 39/2021, il Presidente della A.S.D. KDK apre la riunione e introduce la necessità di mettere in atto quanto previsto dal decreto e delle linee guida federali in tema di tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, condizioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, spiegando l' importanza di garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i partecipanti, in particolare i minori e gli adulti vulnerabili.

### IN RIFERIMENTO ALL' ARTICOLO 1

Viene presentato il MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO dell' attività sportiva della A.S.D. KDK il quale è stato predisposto e sviluppato al fine di definire i protocolli, le politiche e le procedure per prevenire e rispondere agli abusi e alle violazioni della normativa e dei principi fondamentali emanati dall' osservatorio permanente del CONI, in osservanza di quanto disposto dalla giunta Nazionale del CONI che ha istituito detto organismo per le c.d. Politiche di safeguarding, condiviso con i membri del consiglio direttivo, personale, atleti e professionisti del settore, da approvare entro il 31 agosto 2024.

Il modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all' attività della A.S.D. KDK indipendente dal ruolo svolto. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei principi fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell' osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding.

L' obbiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l' integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

***Il presente modello organizzativo e di controllo dell' attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell' associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al responsabile safeguarding della UISP per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.***

***Il presente modello integra e non sostituisce il regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della UISP a cui la A.S.D. KDK è affiliata.***

***Il Presidente ha quindi chiesto ai partecipanti se ci fossero ulteriori osservazioni a domande prima di procedere con l' approvazione formale del modello.***

***Non essendoci ulteriori commenti, è stato deciso di procedere con l' approvazione.***

***Il consiglio direttivo approva all' unanimità dei presenti.***

***Di conseguenza il Presidente dichiara approvato il modello organizzativo e di controllo dell' attività sportiva della A.S.D. KDK.***

#### **IN RIFERIMENTO ALL' ART. 2**

***Viene presentato il CODICE DI CONDOTTA per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza in genere e di ogni altra condizione, predisposto coinvolgendo i membri del consiglio direttivo, personale e atleti sulla base delle migliori pratiche e delle linee guida Nazionali o Internazionali, da approvare entro il 31 agosto 2024.***

***Dopo una discussione approfondita , durante la quale sono state sollevate domande e osservazioni, il codice di condotta viene ritenuto completo, chiaro e conforme agli obiettivi e ai valori della società sportiva.***

***Il Presidente ha quindi chiesto ai partecipanti se ci fossero ulteriori osservazioni o domande prima di procedere con l' approvazione formale del codice di condotta.***

***Non essendoci ulteriori commenti, è stato deciso di procedere con l' approvazione.***

***Il consiglio direttivo approva all' unanimità dei presenti; di conseguenza, il Presidente dichiara approvato il codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza in genere e di ogni altra condizione di discriminazione, della A.S.D. KDK.***

***Il verbale della riunione, insieme al modello organizzativo e di controllo dell' attività sportiva e al codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza in genere e di ogni altra condizione di discriminazione, approvati entrambi dal consiglio direttivo, saranno documentati e archiviati per riferimento futuro.***

**IN RIFERIMENTO ALL' ART. 3**

**VERBALE DI NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING CONTRO ABUSI**

*Si procede al conferimento dell' incarico di responsabile SAFEGUARDING contro gli abusi , violenze e discriminazioni della A.S.D. KDK al sig./a Papi Monica.*

*Il Presidente della società sportiva spiegando l' importanza della figura del responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni della A,S,D, KDK e della sua necessaria nomina secondo quanto previsto dalla normativa e dalle indicazioni del CONI e della UISP, ricorda che la scelta deve avvenire nei confronti di persone di comprovata moralità e competenza avente i seguenti requisiti:*

- essere in possesso della cittadinanza Italiana*
- non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi ne essere stato sottoposto a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l' interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno.*
- Non aver riportato nell' ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, DELLE DSA E DEGLI EPS E DEL CONI o di organizzi sportivi Internazionali riconosciuti.*

*Che il/la sig. PAPI MONICA si è resa disponibile a ricoprire tale ruolo e ha prodotto il certificato del casellario giudiziale da cui si evince l' assenza di condanne e procedimenti penali e/o ha sottoscritto dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante il possesso dei requisiti di cui sopra e della consapevolezza che la carica viene rivestita per 4 anni e a titolo gratuito.*

*I soci ritenendo sussistenti, in capo il sig./a PAPI MONICA i requisiti richiesti per la nomina di responsabile SAFEGUARDING la nomina responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell' integrità fisica e morale degli sportivi.*

*La responsabile sarà tenuta a consegnare il certificato del casellario giudiziale aggiornato ad ogni scadenza di nomina ed eventuale rinnovo e/o ha sottoscritto dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante il possesso dei requisiti per la sua nomina sopra citati.*

*Il consiglio direttivo dei soci approva all'unanimità dei presenti e dichiara che il sig./a PAPI MONICA è nominata responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dal 17/09/2024 al 17/09/2028*

*La nomina del responsabile sarà immediatamente pubblicata sulla homepage della A.S.D. KDK e affissa presso la sede della medesima e comunicata al SAFEGUARDING officer della UISP a cui è affiliata.*

*Non essendoci da discutere, il consiglio chiude i lavori alle ore 20,40*

*luogo e data* PETRASANTA 29/06/2024 *il Presidente* 

*I soci*



# A.S.D. KODOKAN

VALLECCHIA DI PIETRASANTA (LU)

Sede legale via Cavaiola, 9/A 54033 Carrara (MS) c.f. 94001570467 P. IVA 01470020452 tel. 347-7697441 affiliata UISP

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

L'associazione/società sportiva ASD KODOKAN vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina <https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

L'Associazione affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla home page del sito internet dell'associazione/sui profili social dell'associazione. Tali documenti vengono trasmessi a mezzo posta elettronica agli associati, anche in occasione di ogni relativa modifica.

### **Conosci i tuoi diritti?**

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

### **Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?**

Il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i e relativi famigliari anche utilizzando le schede prodotte nel progetto STePS per approfondire le tematiche e favorire il confronto, organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme sia le misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso. Tra i vari strumenti offerti dal progetto STePS si

ritiene opportuno adottare quello di autovalutazione esaminando eventuali integrazioni trattandosi di un modello nato come misura di child safeguarding mentre l'associazione deve intervenire per prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni anche con riferimento ai maggiorenni.

### **Senti che i tuoi diritti sono stati violati?**

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione? Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi rivolgerti a PAPÀ MONICA, nominata/o Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La/lo puoi contattare alla mail PAPÀMONICA@GMAIL.COM anche per chiedere un incontro. La/Il Responsabile è pronta/o ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione. Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competente: la/il Responsabile è tenuta/o a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

### **Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi**

#### **a) I collaboratori**

L'organo amministrativo deve interrogarsi in merito a come vengono selezionate e formate le risorse umane valutando aspetti quali:

- 1) Analisi dei relativi curricula;
- 2) Avvenuta acquisizione del certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
- 3) attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.

#### **b) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?**

**Misure di sicurezza:** salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

#### **c) come abbiamo organizzato l'ambiente in infermeria**

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **d) come organizziamo le trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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.

#### **L'associazione/società sportiva è inclusiva?**

L'Associazione/*società sportiva* deve garantire ai tesserati pari diritti e opportunità, 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.

Per questo motivo l'associazione/*società sportiva* si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa:

**a) sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa e ciò avendo riguardo anche alle espresse indicazioni statutarie:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta 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 dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni 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 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 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice 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/alla 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, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione 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 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello 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 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 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/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

#### **b) sanzioni nei confronti dei volontari**

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi;

### **Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?**

- In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email [.....]; *BARBARONA@GMAIL.COM*
  - In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email [safeguardingofficer@uisp.it](mailto:safeguardingofficer@uisp.it);
  - In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;
  - L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate che abbiano in buona fede:
    - presentato una denuncia o una segnalazione;
    - manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
    - assistito o sostenuto un altro tesserato/a nel presentare una denuncia o una segnalazione;
    - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
    - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

### **Quali sanzioni applichiamo?**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la mancata applicazione del presente sistema disciplinare.



# A.S.D. KODOKAN

VALLECCHIA DI PIETRASANTA (LU)

Sede legale via Cavaiola, 9/A 54033 Carrara (MS) c.f. 94001570467 P. IVA 01470020452 tel. 347-7697441 affiliata UISP

## Codice di condotta ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

Il presente Codice di condotta si applica:

- a tutte le persone che rappresentano e/o dirigono ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD)
- ai relativi associati/soci;
- ai relativi collaboratori, siano essi retribuiti o volontari;
- e a qualunque altro individuo o organizzazione che abbia relazioni di carattere formale/contrattuale con ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD)

### Gli impegni assunti

Il Codice di condotta prevede l'assunzione dell'impegno a rispettare il Modello organizzativo e di controllo adottato con delibera del ASSEMB. SOG il 29/10/2024 al fine di:

- promuovere un ambiente di apertura all'ascolto, in relazione a questioni che riguardano la loro tutela, per facilitare l'esposizione di problematiche e/o segnalazioni circa atti discriminatori o presunti abusi;
- assicurare la condivisione e diffusione di un senso di responsabilità comune tra i membri dello staff, in materia di discriminazioni, tutela di bambini, bambine e adolescenti e persone adulte;
- incoraggiare le persone di minore età ad esporre problemi e preoccupazioni;
- rendere coscienti i genitori o i tutori dei diritti di bambini, bambine e adolescenti, ciò che è accettabile o inaccettabile e su cosa fare se sorge un problema;
- essere chiari verso genitori e tutori circa l'atteggiamento professionale che potranno aspettarsi dai collaboratori di ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD), nonché dai relativi rappresentanti e chiarire nel dettaglio cosa si può fare in caso di problematiche relative ad abuso su bambini.

**Tutti collaboratori – volontari e retribuiti – ed i dirigenti dell'UISP APS e delle organizzazioni affiliate non devono pertanto mai:**

- colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di una persona;
- impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione della maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute nei diversi paesi;
- avere atteggiamenti nei confronti di bambini, bambine e adolescenti che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- usare atteggiamenti e linguaggi discriminatori;

- escludere dalle attività sportive persone per colore della pelle, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica, così come per convinzioni personali, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali o status.

**e non è pertanto ammesso:**

- Punire fisicamente o mettere in atto comportamenti umilianti e degradanti nei confronti delle persone di minore età e adulte;
- Utilizzare modalità manipolative di bambini, bambine e adolescenti né in termini di "costrizione" psicologica né in termini di sfruttamento del talento né, tantomeno, con interventi dopanti per l'incremento della prestazione sportiva;
- Usare linguaggi abusivi e/o offensivi, discriminatori;
- Dare suggerimenti o consigli inappropriati;
- Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- Stabilire o intrattenere contatti "continuativi" con bambini, bambine e adolescenti utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.);
- Permettere a persone di minore età con cui si lavora di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile;
- Dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con una persona di minore età con cui si lavora;
- Fare per bambini, bambine e adolescenti cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- Dare denaro o beni o altre utilità ad una persona di minore età al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività;
- Tollerare o partecipare a comportamenti che sono illegali, o abusivi o violenti, discriminatori, inappropriati che mettano a rischio la sicurezza delle persone;
- Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare bambini, bambine, e adolescenti e adulti o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcune persone, anche di minore età escludendone altre.

**È essenziale che i collaboratori – volontari e retribuiti – ed i dirigenti della ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) portino avanti attività volte a:**

- adottare e applicare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione, anche per quanto riguarda le sanzioni, e a rispettare i principi di fair play e integrità;
- esortare le autorità locali, regionali e nazionali a fornire sostegno finanziario alle associazioni e società sportive, in particolare a quelle situate in quartieri svantaggiati, e a promuovere progetti sportivi educativi;
- garantire la parità di accesso allo sport per tutti:
  - eliminando le barriere e le discriminazioni nei confronti dei gruppi minoritari, anche per quanto riguarda le sedi e le attrezzature e l'abbigliamento;

- sviluppando politiche di equità di genere e di inclusione che offrano alle donne e ai gruppi di minoranza pari opportunità di partecipazione, compreso lo stesso sostegno finanziario creando spazi sportivi accoglienti e attenti alle differenze;
- creando impianti sportivi accessibili, rimuovendo le barriere architettoniche o installando elementi per le persone con disabilità, ad esempio rampe e attrezzature in Braille;
- sostenendo coloro che parlano apertamente dei problemi di discriminazione e incoraggiandoli a denunciare le discriminazioni di cui sono vittime o testimoni.

**e - con particolare riferimento alle attività che coinvolgono minori – adottino condotte tese a:**

- valorizzare le capacità e le competenze dei/delle minorenni attraverso metodologie e didattiche partecipative e inclusive;
- rispettare i peculiari e individuali “tempi di crescita auxologica e psicosociale, di apprendimento e di azione”; un diritto alla lentezza e alla velocità ... insieme, allo stesso tempo, nello stesso gioco;
- assumere comportamenti educativi in cui ogni persona di minore età possa costruire positivamente la propria identità e la propria autostima; possa eccellere e sbagliare sentendosi comunque valorizzata; possa rischiare in sicurezza godendo della vertigine e del piacere del proprio corpo in azione;
- prevedere modalità organizzative e di progettazione delle attività in cui ogni persona di minore età possa esprimere il proprio parere sulle decisioni della ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) e si senta ascoltata nel momento in cui si prendono decisioni che la riguardano;
- comunicare a bambini, bambine e adolescenti che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con le persone che collaborano con ASD KODOKAN (ASD/SSD/ETS iscritta al RASD) e li incoraggiano a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- vigilare in merito all'identificazione di situazioni che possano comportare rischi per bambini, bambine, adolescenti e adulti e sappiano gestirle;
- organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi di abuso e discriminazioni sulle persone;
- garantire ai minori di essere sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con bambini, bambine e adolescenti.



Dichiarazione di Assunzione dell'impegno a rispettare le Politiche di Safeguarding

Il/la sottoscritto/a Nome e cognome

MONICA PAPI

nato/a a PIETRASANTA

(Prov. LU) il

29/12/79

CF PPA MNC 74T69G628B

in qualità di GENITORE E ATLETA

Conferma di aver ricevuto, letto e quindi ACCETTATO DI SOTTOSCRIVERE per tutta la durata della collaborazione con ASD RODORAU PIETRASANTA il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, adottate da ASD RODORAU il 22/06/24;

**DICHIARA, ai sensi del D.P.R. 445/2000**

1. di non aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto, perdono giudiziale o per reati caduti in prescrizione);
  2. di non essere a conoscenza di eventuali indagini penali a proprio carico per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
  3. di non essere né di essere stato/a imputato/a o indagato/a, né sottoposto/a a nessuna misura cautelare o di sicurezza per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
  4. di non essere stato/a oggetto di procedimenti disciplinari o squalificato/a dal lavoro a contatto con minorenni o a qualsiasi altra sanzione;
- e assume l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto alle dichiarazioni effettuate.

Luogo e Data

PIETRASANTA 29/06/2024

Firma leggibile

Monica Papi

Si allega fotocopia del documento di identità del dichiarante.