



REGOLAMENTO NWGC PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il presente Regolamento è relativo all'Art. 8, comma 1 del MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELLA ASD NWGC

Il Sistema di Gestione delle Segnalazioni

1. Doveri di Segnalazione

Chiunque abbia conoscenza di una violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice di Condotta per il Safeguarding o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, **è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Contro Abusi Violenze e Discriminazioni, di seguito RECAViD**, tramite gli appositi canali di Segnalazione di seguito dettagliati.

Sono vietate le Segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede e costituiscono una violazione del presente Regolamento e, pertanto, potranno essere sanzionate ai sensi di quanto previsto nel successivo paragrafo

2. Sistema di Segnalazione

La Segnalazione può essere effettuata tramite i seguenti canali:

- Verbale: direttamente al RECAViD
- Scritta: compilando il **modulo allegato** al presente regolamento "Allegato A" e consegnandolo al RECAViD

Il Sistema di Segnalazione garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione limitando, tra l'altro, la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa.

Sono vietate le forme di Vittimizzazione Secondaria del Segnalante, di chi lo abbia assistito o sostenuto nell'effettuare una denuncia o una Segnalazione e di chi abbia reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

3. Elementi della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere:

- una descrizione precisa dei fatti oggetto di Segnalazione;

- l'indicazione del/i Segnalato/i quale/i persona/e responsabile/i della/e violazione/i oggetto della Segnalazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

4. Soggetti Riceventi le Segnalazioni

Il soggetto Ricevente le Segnalazioni per la ASD Nordic Walking Grand Combin è il RECAViD nella persona di D'Archivio Antonella

Contattabile tramite:

- **Telefono: 339 4821067**
- **Mail: safeguarding@nordicwalking-grandcombin.it**

5. Dovere di astensione

I Riceventi la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo dell'ASD NWGC che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, degli accordi collettivi e dei CCNL applicabili, del sistema sanzionatorio nei casi in cui quest'ultimo sia applicabile e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli organi di giustizia federali.

6. Modalità di gestione delle Segnalazioni

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

1) Analisi preliminare della Segnalazione

Il Ricevente la Segnalazione deve verificare che la stessa abbia ad oggetto comportamenti lesivi dei principi di condotta dell'ASD NWGC espressi nel Modello Organizzativo e nel Codice Condotta per il Safeguarding.

2) Adozione di provvedimenti di risposta immediata

In caso di necessità, il Ricevente la Segnalazione, in qualunque modo acquisita (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick - response), per:

- la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo;
- ottenere l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso;
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla Segnalazione. In ogni caso, i provvedimenti di quick - response rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

3) Istruttoria e accertamento della Segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice di Condotta per il Safeguarding.

Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, i Riceventi la Segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

Nello svolgimento dell'istruttoria, il Ricevente ha la facoltà di:

- (i) sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- (ii) avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni all'ASD in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
 - il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno;
 - tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui Riceventi la Segnalazione;
 - tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
 - venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di

sanzionare celermente ogni violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice di Condotta per il Safeguarding.

4) Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa, il Ricevente, ove ritenga che vi sia stata una violazione del Modello Organizzativo o del Codice di Condotta per il Safeguarding, attiva il procedimento sanzionatorio.

Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

L'ASD NWGC archivia la documentazione relativa alla Segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

7. Sistema Sanzionatorio

Il Modello Organizzativo e il Codice di Condotta per il Safeguarding possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

Violazioni sanzionabili

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- a) Qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b) La violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per il Safeguarding;
- c) L'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- d) L'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal Modello Organizzativo.
- e) La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- f) qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- g) eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a) La mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;

- b) L'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- c) L'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per il Safeguarding.

Il principio di proporzionalità

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima).

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti degli Associati e dei Tesserati come indicato nelle Linee Guida predisposte dall'EPS CSAiN a cui la NWGC è affiliata e come indicato nell'Art. 7 dello Statuto della NWGC

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione;

Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile.

Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

Allegato A

MODULO DI SEGNALAZIONE

Dettagli della segnalazione

Data: _____

Ora: _____

Luogo: _____

Dettagli di chi fa la segnalazione:

Nome e Cognome: _____

Indirizzo: _____

Recapito telefonico: _____

Ruolo: _____

Si tratta di una segnalazione sulla base di:

- Racconto diretto da parte di una persona di minore età
- Racconto di fatti avvenuti in mia presenza
- Racconto di fatti da parte di terzi
- Acquisizione tramite dispositivi e piattaforme digitali

Cosa si vuole segnalare:

- Maltrattamento (fisico, psicologico, sessuale):
 - Violenza (fisica, psicologica, sessuale):
 - Altro comportamento inappropriato (specificare):
-

Dettagli dell'episodio segnalato:

- Data: _____
- Ora: _____
- Luogo: _____
- Dati del soggetto indicato quale autore del fatto segnalato:

Nome e Cognome: _____

Età: _____

Ruolo: _____

Descrizione del/degli episodi ritenuti particolarmente significativi e importanti:

Altre informazioni utili:

L'episodio segnalato è stato denunciato a eventuali autorità esterne o alle forze dell'ordine?

- Sì
- No
- Non so

Se sì, specificare quale autorità/forza dell'ordine: _____