

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI FORTE CHANCE ETS

### PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di gestione dell'attività di Forte Chance ETS (di seguito "**MOG**" o "**Modello**") ha lo scopo di prevenire ogni forma di abuso, sfruttamento, trascuratezza o violenza nei confronti dei minori coinvolti nei progetti, eventi e attività dell'organizzazione. È basato sulla Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e sull'approccio "*do no harm*" del "*The International Child Safeguarding Standards*".

Il presente Modello, redatto in conformità alla Linee Guida emanate dall' Associazione Italiana Cultura Sport A.P.S. (AICS), intende dare attuazione ai suddetti principi al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite, ha validità massima quadriennale e deve essere adeguato e modificato ogni qualvolta sia necessario per mutata organizzazione associativa o mutate attività concretamente svolte, oltre che quando richiesto da disposizioni normative o statali.

\*\*\*

### SOMMARIO:

1. FINALITÀ;
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI CHIAVE;
3. DIRITTI ED OBBLIGHI DEGLI ASSOCIATI;
4. NORME DI CONDOTTA;
5. DOVERI DI FORTE CHANCE;
6. CONDOTTE RILEVANTI;
7. TUTELA DEI MINORI;
8. RESPONSABILE SAFEGUARDING;
9. REGOLAMENTO DEL RESPONSABILE;
10. CONDOTTA DA TENERE IN CASO DI CONOSCENZA/SOSPETTO DI UN COMPORTAMENTO RILEVANTE (DOVERE DI SEGNALAZIONE);
11. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI;
12. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI;
13. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI / ASSOCIATI;
14. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE;
15. DISPOSIZIONI FINALI.

### ART. 1 – FINALITÀ

**1.1.** Il presente Modello regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 attuati in danno degli Associati, specie se minori d'età, nell'ambito di FORTE CHANCE ETS (di seguito per brevità anche solo "FORTE CHANCE").

**1.2.** Le norme e le previsioni contenute nel presente Modello, ed annessi allegati, richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla AICS e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti i soggetti tenuti devono adeguarsi al fine di:

- a) promuovere il diritto di tutti gli Associati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b) promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli Associati, specie, ma non solo, se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) rendere consapevoli gli Associati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d) individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Associati minori;
- e) regolamentare i criteri di scelta dei Responsabili in materia di Safeguarding;
- f) provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- g) informare gli Associati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- h) garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'ente nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding di FORTE CHANCE.

## **ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI CHIAVE**

- 2.1. I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:
- a) tutti gli Associati di FORTE CHANCE;
  - b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con FORTE CHANCE, a qualsiasi titolo (e.g. volontari, tirocinanti, collaboratori esterni);
  - c) tutti coloro, persone fisiche o realtà collettive, anche prive di personalità giuridica, che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con FORTE CHANCE.
- 2.2. L'ente promuove e persegue:
- a) Pari diritti;
  - b) tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso;
  - c) responsabilità condivisa;
  - d) il sempre preminente interesse superiore del minore.

## **ART. 3 – DIRITTI ED OBBLIGHI DEGLI ASSOCIATI**

- 3.1. Tutti gli Associati hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.
- 3.2. Gli Associati, al pari degli altri destinatari del Modello, hanno diritto ad essere informati sul presente Modello, sugli allegati e corollari e sulle relative procedure, con particolar riguardo al sistema di segnalazione al Responsabile e sulla disciplina delle sanzioni disciplinari.
- 3.3. Chi viene a conoscenza di una violazione del presente Modello ha diritto a procedere alla segnalazione al Responsabile, nel rispetto della riservatezza, come di seguito precisato, senza che l'eventuale segnalazione in buona fede non confermata possa condurre a ritorsioni sul segnalante da parte di FORTE CHANCE. Il segnalante ha diritto di conoscere l'esito della valutazione del Responsabile di conferma o meno della propria segnalazione e le motivazioni sottese.
- 3.4. Tutti coloro che, indipendentemente dalla forma del rapporto instaurato, svolgono funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

## **ART. 4 – NORME DI CONDOTTA**

- 4.1. È onere dell'ente strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art.1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

**a) Uguaglianza e rispetto della dignità della persona:**

- **Garantire** ambienti fondati sui principi di **uguaglianza, inclusione e non discriminazione**, organizzando attività e competizioni senza distinzione di genere, etnia, provenienza culturale o condizione personale. In presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate, favorire l'inclusione.

**b) Equità e rispetto per ogni soggetto:**

- **Riservare** a ogni partecipante (Associato o non) **rispetto**, attenzione e pari opportunità, a prescindere da età, condizione economica, origine, opinione politica, religione, genere, orientamento sessuale o disabilità.
- **Richiedere** a tutti i soggetti coinvolti l'uso di un linguaggio non discriminatorio.

**c) Sviluppo del minore:**

L'attività dell'ente deve rispettare il benessere fisico ed emotivo dell'Associato minore. È compito dell'ente:

- **Prestare la dovuta attenzione** ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori, ad esempio, affiancando agli Associati delle figure professionali specializzate;
- **Segnalare**, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, individuando il soggetto che deve provvedere alla segnalazione, ad esempio, prevedendo una segnalazione ai genitori in caso di assenze da corsi o attività organizzate dall'ente.

**d) Consultazione del *Safeguarding Officer*:**

- Confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dall'ente ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento.

**e) Prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni**

Attuare misure organizzative per evitare situazioni di rischio, tra cui:

- **Limitare** i contatti fisici tra Associati, salvo casi strettamente funzionali all'attività.
- **Sollecitare** gli Associati all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- **Evitare** che un adulto rimanga da solo con un minore in spazi chiusi o poco frequentati.
- **Assicurare** l'accompagnamento dei minori da parte di almeno due (2) adulti.
- **Istituire** regole di condotta contro fenomeni di bullismo e *cyberbullismo*.
- **richiedere** agli Associati di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo.

**f) Azioni preventive e incontri periodici:**

**Prevenire**, durante gli eventi e i corsi, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritte con azioni di sensibilizzazione e controllo, organizzando momenti di formazione, controllo e verifica continua al fine di:

- **tenere** riunioni regolari gli Associati per l'analisi di criticità.
- **Illustrare** le misure di *safeguarding* adottate;
- **Spiegare** in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di iniziative e corsi organizzati da FORTE CHANCE, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti all'attività svolta in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso, ad esempio, l'organizzazione, a inizio stagione, di riunioni che coinvolgano tutti gli Associati e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare;

- **Organizzare** incontri informativi a inizio anno;
- **Introdurre** sanzioni per comportamenti offensivi o inadeguati durante corsi o eventi.

**j) Parità di genere:**

- **Promuovere** la **rappresentanza paritaria** tra i generi nel rispetto della normativa vigente.

**k) Trasparenza e informazione agli Associati:**

**Rendere consapevoli** gli Associati, e ove minorenni i loro genitori/tutori, dei propri diritti e doveri attraverso:

- **Affissione** presso la sede dell’Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla *homepage* del sito dell’ente;
- **Affissione** presso la sede dell’ente e/o pubblicazione sulla *homepage* del sito dell’ente del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- **Comunicazione** delle procedure di segnalazione e dei canali attivi (inclusa una e-mail dedicata);
- **Promozione** di incontri e seminari di approfondimento, con esperti, durante l’anno.

**4.2.** Tutti gli Associati sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice etico e gli eventuali allegati.

**4.3.** Tutti coloro che sono tenuti al rispetto del Modello, se venuti a conoscenza di una violazione, o hanno il sospetto dell’avvenuta integrazione di una condotta rilevante, devono effettuare la segnalazione al Responsabile e collaborare con il medesimo per un’effettiva ed efficace verifica della segnalazione.

## **ART.5 – DOVERI DI FORTE CHANCE**

**5.1.** FORTE CHANCE deve comunicare a tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello, ed agli esercenti la potestà genitoriale degli Associati, il contenuto del medesimo, i riferimenti del Responsabile e la casella PEO dello stesso per le eventuali segnalazioni, affiggendone copia presso la sede legale, fornendone copia agli Associati o pubblicandoli sull’home page del sito, se esistente, o con link di rimando sulla pagina social, o, in ogni caso, inviandone copia digitale agli Associati (e ai rispettivi esercenti la responsabilità genitoriale) via *e-mail*.

**5.2.** FORTE CHANCE deve comunicare il nominativo del Responsabile a tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello, a Associati e relativi esercenti responsabilità genitoriale.

**5.3.** FORTE CHANCE deve procedere alla nuova nomina del Responsabile, in caso di revoca o rinuncia, entro trenta (30) giorni dalla comunicazione (rispettivamente inviata e ricevuta) di revoca o rinuncia, comunicando la revoca/rinuncia del precedente Responsabile e il nominativo del nuovo Responsabile agli Associati e relativi esercenti la responsabilità genitoriale ed a tutti gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

**5.4.** FORTE CHANCE deve fornire al Responsabile l’appoggio consulenziale di un legale qualora sia necessario per la valutazione, stante la difficoltà o le possibili implicazioni giuridiche del fatto, della segnalazione e la gestione della relativa verifica.

**5.5.** FORTE CHANCE deve aprire un procedimento disciplinare ogni volta che il Responsabile le riporti una segnalazione verificata o non verificata ma in mala fede. Può aprire un procedimento disciplinare in caso di segnalazione non verificata (in buona fede) e svolgere le proprie autonome verifiche. In caso di segnalazione verificata e di segnalazione non verificata in mala fede, confermate nelle valutazioni nel corso del procedimento disciplinare, FORTE CHANCE deve emettere la sanzione disciplinare nei confronti dei responsabili previo invito ai predetti a presentare osservazioni per iscritto, secondo i principi di proporzionalità ed adeguatezza tenendo in considerazione anche la gravità del fatto, eventuali precedenti, le conseguenze su altri soggetti loro malgrado coinvolti ed eventuali danni causati a FORTE CHANCE.

**5.6.** FORTE CHANCE deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria degli Associati 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 Associato 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*.

FORTE CHANCE deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari.

#### **ART.6 – CONDOTTE RILEVANTI**

**6.1.** Il Modello tende a prevenire ed evitare il più possibile la verifica delle seguenti condotte, considerate comportamenti rilevanti, nel relativo ambito di applicazione:

- a) **abuso psicologico**, ovvero qualsiasi atto intenzionale e non gradito, compreso l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, la coercizione, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa danneggiare l'identità, la dignità e l'autostima di una persona, o influenzare negativamente le sue emozioni, pensieri, valori e convinzioni, oppure disturbare la sua tranquillità, anche attraverso l'uso di strumenti digitali;
- b) **abuso fisico**, ovvero ogni atto deliberato, indesiderato, consumato o tentato, che possa includere botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, con il potenziale di causare danni fisici reali o potenziali, oppure di falsificare intenzionalmente danni alla salute, trauma, lesioni fisiche, o compromettere lo sviluppo psicofisico di un minore, interferendo con la sua crescita sana e serena.
- c) **molestia sessuale**, ovvero qualsiasi atto o comportamento di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che è indesiderato e non gradito e che provoca una grave sensazione di fastidio, disagio o disturbo. Questa categoria può includere anche l'uso di un linguaggio del corpo inappropriato, la formulazione di osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, sia tramite telefonate, messaggi, lettere o altri mezzi di comunicazione;
- d) **abuso sessuale**, ovvero qualsiasi comportamento o azione di natura sessuale, che sia con o senza contatto fisico, e che viene considerato non desiderato;
- e) **violenza di genere**;
- f) **bullismo / cyberbullismo**, ovvero qualsiasi forma di comportamento offensivo e/o aggressivo da parte di uno o più individui, sia personalmente che attraverso piattaforme online come i social network o altri mezzi di comunicazione. Questi comportamenti possono essere singoli o ripetuti nel tempo e hanno lo scopo di esercitare potere o dominio su uno o più individui. Possono includere atti di prevaricazione, sopraffazione e intimidazione che causano disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento. Tra di essi rientrano umiliazioni, critiche sull'aspetto fisico, minacce verbali, diffusione di notizie false, minacce di violenza fisica o danneggiamento di proprietà della vittima.
- g) **nonnismo (hazing)**, ovvero qualsiasi comportamento che implica un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri anziani dello stesso gruppo.
- h) **abuso di matrice religiosa**, ovvero limitare o condizionare il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di praticare il culto, sia in privato che in pubblico, a condizione che non comporti pratiche contrarie al buon costume.
- i) **abuso dei mezzi di correzione**, ovvero superare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare assegnato a un individuo nei confronti della persona offesa, utilizzandolo in modo inadeguato o per perseguire interessi diversi da quelli per cui è stato conferito dal sistema giuridico.
- j) **negligenza**, ovvero l'omissione di intervento da parte di un Associato, lavoratore e collaboratore a qualsiasi titolo, anche in virtù dei doveri derivanti dalla sua posizione, che, dopo essere venuto a conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Modello, non interviene né segnala la questione al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e

discriminazioni di FORTE CHANCE, causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.

- k) **incuria**, ovvero il mancato soddisfacimento dei bisogni fondamentali in termini fisici, medici, educativi ed emotivi.
- l) **altri comportamenti discriminatori**, ovvero ogni altra condotta mirata a produrre un effetto discriminatorio fondato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, *status* socioeconomico, religione, credenze personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

#### **ART.7 – TUTELA DEI MINORI**

**7.1.** Per “minore”, si intende ogni persona di età inferiore ai diciotto (18) anni, salvo diverso limite legale nazionale.

**7.2.** Tutti coloro che hanno contatti diretti e regolari con i minori, per attività funzionali all’esercizio di FORTE CHANCE, a prescindere dalla forma del rapporto instaurato, devono consegnare a FORTE CHANCE il certificato del Casellario Giudiziale ai sensi della normativa vigente (cosiddetto “certificato antipedofilia”) in corso di validità, prima dell’inizio del rapporto con FORTE CHANCE ed a ogni scadenza di legge.

**7.3.** Con riferimento alla nomina dei Responsabili di cui al punto successivo, FORTE CHANCE deve richiedere, oltre al Certificato del Casellario Giudiziale, la Visura Penale, contenente ogni eventuale sentenza di condanna dell’interessato.

**7.4.** FORTE CHANCE non può avvalersi, quali lavoratori, collaboratori a qualsiasi titolo, per compiti con contatti diretti e regolari con minori, di soggetti che abbiano riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).

#### **ART.8 – RESPONSABILE SAFEGUARDING**

**8.1.** Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza, discriminazione sugli Associati, nonché per garantirne l’integrità psico – fisica, FORTE CHANCE nomina un Responsabile Safeguarding per la tutela degli associati (minorenni e adulti) e ne comunica il nominativo all’Ente affiliante e alla sua eventuale Commissione per le politiche di Safeguarding.

**8.2.** Il Responsabile:

- a) **promuove** la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni all’interno di FORTE CHANCE, vigila sull’adozione e sull’aggiornamento del Modello, dei relativi allegati ed adotta ogni necessaria iniziativa a tal fine;
- b) **adotta** le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza, per prevenire e contrastare nell’ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) **segnala** le condotte rilevanti alle forze dell’ordine, se competenti, relazionandosi se necessario con un consulente esterno di comprovata competenza;
- d) **formula** all’organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività svolta dall’ente, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- e) **valuta annualmente** l’adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività svolta nell’ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- f) **riceve le segnalazioni** e ne **cura l’istruttoria**, comunicando a FORTE CHANCE gli esiti al fine dell’eventuale procedimento disciplinare.

g) **partecipa** all'attività obbligatoria formativa prevista.

### 8.3. Il Responsabile deve possedere le seguenti caratteristiche:

- a) **non deve aver riportato condanne**, anche non definitive, per i seguenti reati non colposi: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
- b) **aver seguito i corsi di aggiornamento previsti** dalla e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti.
- c) **essere un soggetto competente, autonomo ed indipendente** rispetto a FORTE CHANCE, da scegliere nelle seguenti categorie:
- avvocati iscritti nei relativi Albi professionali che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari definitivi negli ultimi cinque anni o non siano soggetti a sospensione cautelare dall'esercizio dell'attività;
  - avvocati in pensione, non destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
  - ex magistrati, non destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
  - psicologi / psicoterapeuti, iscritti nei relativi Albi professionali che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni e non siano soggetti a sospensione cautelare dall'esercizio dell'attività;
  - insegnanti, docenti, professori, che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- e) **non deve avere rapporti di parentela**, entro il terzo grado, con i componenti del Direttivo Di FORTE CHANCE o con relativi referenti;
- f) **non deve avere o avere avuto rapporti personali sfociati in convivenza**, anche *more uxorio*, con i componenti del Direttivo di FORTE CHANCE o relativi referenti;
- g) **non deve avere un ruolo di rappresentanza** all'interno di FORTE CHANCE, né essere membro del Consiglio Direttivo o relativo referente.
- h) **deve avere adeguata formazione**, comprovata da partecipazione a corsi abilitanti e/o di aggiornamento in materia di tutela dei minori, anche di realtà private di comprovata professionalità.

### 8.4. Pubblicità della nomina

La nomina è resa pubblica mediante affissione presso la sede dell'ente e pubblicazione sulla *homepage* del sito internet ufficiale. Essa deve essere inserita anche nei sistemi gestionali dell'ente, se previsti.

### 8.5. Durata dell'incarico

Il Responsabile resta in carica per la durata di un (1) anno, con possibilità di rinnovo.

### 8.6. Sostituzione in caso di cessazione

In caso di cessazione dell'incarico per dimissioni o altra causa, l'organizzazione provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo Responsabile e, in ogni caso, non oltre quindici (15) giorni, secondo le medesime procedure.

### 8.7. Revoca

La nomina può essere revocata anticipatamente in caso di:

- gravi irregolarità gestionali o comportamentali;
- perdita dei requisiti necessari.

La revoca, debitamente motivata, deve essere formalizzata con atto dell'organo direttivo. L'ente è tenuto a provvedere alla sostituzione entro i termini indicati al comma 8.7 del medesimo articolo.

### **ART.9 – REGOLAMENTO DEL RESPONSABILE**

**9.1.** Il ruolo di Responsabile presuppone una competenza specifica relativa ai compiti da svolgere.

È dovere del Responsabile curare un aggiornamento costante, quantomeno annuale, anche tramite la

frequentazione di corsi tematici organizzati da realtà private di comprovata professionalità.

**9.2.** Il Responsabile svolge il proprio ruolo con autonomia e indipendenza rispetto a FORTE CHANCE, evitando ogni forma di conflitto di interessi e ogni situazione che possa esternamente far

pensare ad un conflitto di interessi.

**9.3.** Il Responsabile dura in carica un anno dalla nomina e può essere riconfermato con delibera del Consiglio Direttivo. Può essere revocato dall'incarico da parte di FORTE CHANCE, con comunicazione motivata tramite mail ordinaria, in caso di inottemperanza dei propri obblighi, perdita dei requisiti per la nomina o di sopravvenuto conflitto di interessi.

**9.4.** Il Responsabile può rinunciare al proprio incarico in ogni momento con comunicazione inviata a FORTE CHANCE tramite PEC sull'indirizzo: [fortechance@pec.it](mailto:fortechance@pec.it).

**9.5.** Il Responsabile vigila sul rispetto del Modello nei seguenti modi:

a) tramite acquisizione di notizie diretta;

b) tramite segnalazione;

c) tramite flussi informativi con cadenza quantomeno mensile che devono essergli inviati dal Consiglio Direttivo, dal Referente o dall'eventuale Rappresentante dei genitori, ciascuno con riferimento alle relative aree di competenza, sulla mail istituzionale [cso@fortechance.it](mailto:cso@fortechance.it). Il contenuto dei detti flussi informativi concerne ogni evento rilevante in relazione alla vita di FORTE CHANCE e le varie attività svolte.

**9.6.** In caso di segnalazione di una violazione del Modello o di una condotta rilevante, il Responsabile procede ad una verifica sulla conferma della segnalazione nel seguente modo:

a) nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e del segnalante, e nel rispetto della primaria esigenza di preservazione della prova e della sua genuinità, confrontandosi anche con un legale nei casi più gravi ed in ogni caso nel quale si possa configurare la possibilità di apertura di un procedimento penale, procede ad intervistare potenziali testimoni;

b) qualora la segnalazione sia oggetto di conferma, provvede a darne comunicazione motivata a FORTE CHANCE ed al segnalante.

c) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma, o non rientri nelle condotte rilevanti ai fini del presente Modello, e la segnalazione sia stata effettuata in buona fede, provvede ad archiviare il procedimento, dando motivazione della propria decisione a FORTE CHANCE ed al segnalante;

d) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma e sia stata effettuata in mala fede, provvede a trasmettere la notizia e l'esito delle investigazioni a FORTE CHANCE, motivando le proprie determinazioni, per l'apertura del procedimento disciplinare in capo al segnalante;

e) nella valutazione sulla valutazione della mala fede del segnalante in caso di non conferma della segnalazione, si dovrà tener conto anche della complessità oggettiva del caso concreto, alle questioni giuridiche sottese, della maturità, rapportata anche all'età, del segnalante, ad eventuali precedenti segnalazioni dimostrate infondate, oltre che di eventuali peculiarità cognitive e personali del segnalante.

f) nell'espletamento delle investigazioni tese ad accertare la conferma o meno della segnalazione, il Responsabile garantisce la riservatezza non divulgando il nome del segnalante per tutta la durata dell'attività e non facendo riferimento espresso a fatti o circostanze che possano rendere immediatamente identificabile segnalante e segnalato. Tale cautela viene meno, se richiesto per un maggior approfondimento delle circostanze,

nel momento in cui il soggetto destinatario dell'attività investigativa riporta il fatto oggetto di verifica o si riferisce direttamente al segnalante e segnalato confermando, anche parzialmente, la segnalazione. In ogni caso la riservatezza viene garantita all'esterno sino al termine della verifica della fondatezza e viene meno all'esito della stessa, nei confronti degli altri soggetti destinatari della segnalazione.

- g) tutte le comunicazioni relative ad una segnalazione ed al relativo esito fra Responsabile e a FORTE CHANCE devono avvenire tramite posta elettronica. La comunicazione dell'esito della valutazione da parte del Responsabile al segnalante deve avvenire per iscritto (PEC, posta elettronica, messaggio, anche telefonico, se il segnalante è privo di indirizzo mail).
- 9.7. Il Responsabile deve segnalare a FORTE CHANCE la necessità di modificare o aggiornare il Modello ogni qual volta se ne manifesti la necessità, con comunicazione motivata scritta (PEC, posta elettronica). La valutazione sulla predetta necessità di aggiornamento o modifiche deve in ogni caso essere svolta ogni anno, con relazione scritta diretta a FORTE CHANCE.
- 9.8. Il Responsabile deve sollecitare FORTE CHANCE ad organizzare incontri con Associati, lavoratori e collaboratori a prescindere dal titolo o dalla forma, quando necessario per informare sulla corretta attuazione del Modello e sui principi allo stesso sottesi, eventualmente chiedendo di coinvolgere professionisti esterni per la tenuta di incontri formativi.
- 9.9. Il Responsabile cura la segnalazione di comportamenti rilevanti alle forze dell'ordine, ogni qual volta richiesto, anche fornendo eventualmente documentazione di FORTE CHANCE.
- 9.10. Il Responsabile, in caso di rinuncia al mandato o revoca, deve consegnare a FORTE CHANCE, entro cinque giorni dalla comunicazione di rinuncia o revoca, le password di accesso alla posta elettronica istituzionale.

#### **ART. 10 – CONDOTTA DA TENERE IN CASO DI CONOSCENZA/SOSPETTO DI UN COMPORTAMENTO RILEVANTE (DOVERE DI SEGNALAZIONE)**

- 10.1. Tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello devono essere vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono riportare ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altri al Responsabile.
- 10.2. Chiunque sospetti di comportamenti che possono essere rilevanti può confrontarsi con il Responsabile.
- 10.3. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile.
- 10.4. Il Responsabile è contattabile, oltre che via telefono con i riferimenti che saranno comunicati da FORTE CHANCE a tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello, anche via mail all'indirizzo istituzionale: [cso@fortechance.it](mailto:cso@fortechance.it).  
Le chiavi di accesso a tali indirizzi saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.
- 10.5. Qualora siano coinvolti minori può essere opportuno segnalare tempestivamente eventuali segnali di malessere all'esercente la responsabilità genitoriale. Possono verificarsi però situazioni nelle quali collaborare con gli esercenti la responsabilità genitoriale potrebbe rivelarsi non sufficiente o addirittura un danno anziché un beneficio: per esempio se uno dei genitori fosse responsabile dell'abuso o se un uno di essi si dimostrasse incapace di affrontare in maniera adeguata la situazione. In questi casi sarebbe opportuno confrontarsi con il Responsabile.

#### **ART. 11 – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI**

- 11.1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
- mancata attuazione colposa** delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
  - violazione dolosa** delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
  - violazione delle misure** poste a tutela del segnalante;

- d) **effettuazione con dolo o colpa grave** di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) **violazione degli obblighi di informazione** nei confronti di FORTE CHANCE;
- f) **violazione delle disposizioni** concernenti le attività di **informazione, formazione e diffusione** nei confronti dei destinatari del presente modello;
- g) **atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) **mancata applicazione** del presente sistema disciplinare.

11.2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e FORTE CHANCE, 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 all'ente, 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.

## ART. 12 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

12.1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti, a qualsiasi titolo, in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti di FORTE CHANCE, e della documentazione che ne costituisce parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari.

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

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva per mancanze lievi;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di cinque (5) ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni quindici (15);
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio di FORTE CHANCE, radiazione dello stesso.

12.3. Nello specifico:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, il Modello ed ogni allegato o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) 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, il Modello ed i suoi allegati, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di cinque (5) ore della normale retribuzione 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:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile;
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e degli allegati;
  - la violazione delle misure adottate da FORTE CHANCE 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;

- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di quindici (15) giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di cinque (5) ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e degli allegati e/o violi le misure adottate da FORTE CHANCE 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;
- e) 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 comportamenti rilevanti 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 in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **ART. 13 – SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI / ASSOCIATI**

**13.1.** Nei confronti dei volontari (intesi quali soggetti non retribuiti), Associati di FORTE CHANCE, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva per mancanze lievi;
- c) la sospensione temporanea dall'attività istituzionale.
- e) rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di Associato di FORTE CHANCE, radiazione dello stesso.

### **ART. 14 – DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE**

**14.1.** L'ente, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di *Safeguarding*, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Associati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività dell'ente, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari.

**14.2.** Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'ente.

### **ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI**

**15.1.** Costituisce allegato del presente Modello, e va considerato parte integranti dello stesso, l'Allegato A (modulo di segnalazione).

**15.2.** Il Modello ha validità di quattro (4) anni e va adeguato e modificato ogni qual volta necessario, in conformità a quanto sopra stabilito.

**15.3.** Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dell'ente.

**15.4.** Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Il presente documento è soggetto ad aggiornamento periodico da parte dell'organo direttivo dell'ente, con cadenza almeno **quadriennale o ogniqualvolta si renda necessario** al fine di recepire:

- eventuali modifiche o integrazioni ai principi fondamentali in materia di *safeguarding*;

- raccomandazioni provenienti da enti competenti in ambito di tutela e protezione dei minori;
- aggiornamenti normativi e regolamentari interni.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente documento, si applicano le disposizioni del le norme del **Codice Etico** dell'Associazione ai sensi della L.231/01.

Il presente Regolamento, una volta approvato dall'organo direttivo, **entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione ufficiale**, secondo le modalità previste (affissione, pubblicazione sul sito *web*, comunicazione diretta agli interessati).

Torino, 24/04/2025

**FIRMA PRESIDENTE**



**FORTE CHANCE ETS**  
via Bologna, 78 - TORINO  
P.IVA 08714440016  
C.F. 97638370011

**ALLEGATO A – MODULO DI SEGNALAZIONE**

**Nome del segnalante:** \_\_\_\_\_

**Ruolo** (dipendente, docente, genitore, altro): \_\_\_\_\_

**Data della segnalazione:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Nome del minore coinvolto (se noto):** \_\_\_\_\_

**Età del minore:** \_\_\_\_\_

**Data e luogo dell'episodio:** \_\_\_\_\_

**Descrizione dettagliata dell'accaduto:**

---

---

---

**Eventuali testimoni presenti:**

---

---

---

**Azioni già intraprese (se presenti):**

---

---

---

**Altre informazioni ritenute rilevanti:**

---

---

---

**Data e luogo** \_\_\_\_\_

**Firma del segnalante**  
(o dell'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore)

\_\_\_\_\_