

MODELLO ORGANIZZATIVO IN MATERIA DI SAFEGUARDING

Approvato in data 24/08/2024



PREMESSA.....	2
AMBITO DI APPLICAZIONE e VALIDITA'	2
OBIETTIVI	3
DIRITTI E DOVERI	3
PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI	4
RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	6
CERTIFICAZIONI PER I COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ	7
STRUMENTI PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEI RISCHI	7
INDIVIDUAZIONE E GESTIONE AREE DI RISCHIO	8
CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	11

PREMESSA

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello 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, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite

Il presente Modello Organizzativo e Codice Etico in materia di Safeguarding (prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nell'attività Sportiva) è redatto dalla POLYSPORT BASKET LAVAGNA A.S.D. (di seguito, la Società) come previsto dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 39/2021, dalla Delibera CONI del 25 luglio 2023 (art.3) utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (di seguito, FIP).

AMBITO DI APPLICAZIONE e VALIDITA'

Il seguente modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della POLYSPORT BASKET LAVAGNA ASD ossia

- a) tutti i tesserati della Società
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta 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, dalla FIP e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva verrà pubblicato sulla homepage del sito della Società, affisso presso la sede operativa, presso le palestre sedi di gare e allenamenti e comunicato agli organismi FIP deputati alla tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

La Società adotterà inoltre un **Codice Etico di Condotta** che definisce i principi guida e i valori fondamentali da seguire nelle attività quotidiane.

OBIETTIVI

Obiettivi del presente modello sono:

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi 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
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele
- l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti
- l'informazione dei tesserati, 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
- la partecipazione alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *safeguarding*
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding*

DIRITTI E DOVERI

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, intellettiva, relazionale o sportiva
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere

- il presente Modello
- il Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione
- il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Il presente Modello prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Costituiscono comportamenti rilevanti

- **l'abuso psicologico**
qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'abuso fisico**
qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del tesserato tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **la molestia sessuale**
qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel

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

- **l'abuso sessuale**

qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- **la negligenza**

il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o atti o contegni di cui al presente modello, ometta di intervenire causando un danno o permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato

- **l'incuria**

la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo

- **l'abuso di matrice religiosa**

l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume

- **il bullismo e il cyberbullismo**

qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima)

- **comportamenti discriminatori**

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

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

RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Il Consiglio Direttivo della Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, Responsabile *Safeguarding*), 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.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione alla quale la Società è affiliata.

Qualora il Responsabile *Safeguarding* non possa essere individuato in soggetti esterni alla struttura associativa/sociale, l'incarico dovrà essere affidato a figura apicale dell'organigramma societario/associativo.

Per il Responsabile *Safeguarding* verrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile *Safeguarding* chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

La nomina del Responsabile dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori nonché pubblicata sulla homepage della Società e tempestivamente comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

Il Responsabile Safeguarding all'interno della Società svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a

- sensibilizzare i membri della Società sulle questioni di Safeguarding
- collaborare con le autorità competenti
- definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri della Società per segnalare casi di abuso o maltrattamento
- stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute
- garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento e a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Responsabile *Safeguarding* resta in carica quattro anni.

Il Consiglio direttivo deve sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto.

CERTIFICAZIONI PER I COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ

La Società, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, procederà all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali e carichi pendenti rilevanti di tutti i soggetti dello staff a contatto con gli atleti per la normativa di riferimento, idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i presenti Principi e le Linee Guida emanate dall'Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti. Tali certificazioni verranno richieste anche in caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente documento.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice Etico di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

STRUMENTI PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEI RISCHI

Con riferimento a quanto previsto dal precedente paragrafo relativo alla Prevenzione e Gestione dei rischi, il seguente modello prevede tra l'altro

- l'adozione di strumenti per la prevenzione e la gestione dei rischi
- l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva

- l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati
- l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività connessa
- la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti
- l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure previste, informando il Responsabile interno e il Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*;
- l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di *Safeguarding*;
- l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche
- l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare, ma non solo: ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.); viaggi, trasferte e pernotti; trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti; manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

INDIVIDUAZIONE E GESTIONE AREE DI RISCHIO

Uso degli spazi della Società

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

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni di prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di gara è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Società

Durante le sessioni di allenamento o di gara 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 intellettivo/relazionale.

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

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

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

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

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, in alternativa, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci. Se lo spostamento avviene a cura dei genitori degli atleti, nel qual caso l'accordo tra gli stessi esonera la società da qualsiasi responsabilità.

Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso

In specifico, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, o quant'altro, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari.

Inclusività

La Società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.

CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail polysafeguarding@libero.it (o al corrispettivo presso la Federazione Italiana Pallacanestro)

Le chiavi di accesso all'indirizzo e-mail di cui sopra saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 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*

SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

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 (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)
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello 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), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate

- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare

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

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta 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 retribuiti, 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;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, 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 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 adotti, 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 adotti, 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 che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

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

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

4. incorre nel provvedimento disciplinare della **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 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 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 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari della Società, 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 punto 1 della precedente sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti";
- 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 socio della Società, radiazione dello stesso

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva. Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

OBBLIGHI FORMATIVI, INFORMATIVI E ALTRE MISURE

La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla home page del sito istituzionale. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.

La Società deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile *Safeguarding*. La Società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile *Safeguarding*, al Garante per la tutela dei tesserati dagli

abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all’Ufficio della Procura federale ove competente.

La Società deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di, o l’accesso a, materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La Società deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La Società deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *Safeguarding* adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata. La Società può predisporre, anche a mezzo di convenzioni e accordi con EPS o Federazioni di affiliazione, specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate; la partecipazione ai programmi di formazione eventualmente predisposti da parte di tesserati o dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati