

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA (MOG)

Secondo le Linee Guida della Federazione Italiana Pallacanestro e Movimento Sportivo Popolare

PREMESSA: DESCRIZIONE DELL'ENTE SPORTIVO

DENOMINAZIONE ENTE	BASKET CLUB SAN SPERATE ASD Di seguito più semplicemente indicata come la "Società"
FORMA GIURIDICA	Associazione Sportiva Dilettantistica
FEDERAZIONE E/O ENTE AFFILIANTE	☐ FIP -- FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO ☐ MSP -- MOVIMENTO SPORTIVO POPOLARE
DIVISIONE MASCHILE	Numero indicativo totale atleti 170, di cui minorenni n. 145
DIVISIONE FEMMINILE	solo con squadre Under 17 e Under 13F Numero indicativo totale atlete minorenni n. 24
DIVISIONE DISABILITA'	Non presente
DESCRIZIONE IMPIANTI	IMPIANTO 1) sito in SAN SPERATE - VIA GARAU (CA) numero spogliatoi atleti/e 2 con totale n. 3 docce numero spogliatoi tecnici 1 con totale n. 1 docce presenza servizi disabili: - sì IMPIANTO 2) sito in SAN SPERATE - VIA ALGHERO (CA) numero spogliatoi atleti/e 2 con totale n. 1 doccia
SERVIZIO TRASPORTO ATLETI/E	Non presente

Art. 1 – Finalità

1. 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati. Il presente documento, intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite.

2. Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla Federazione e/o Ente Affiliante attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della Società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati 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 i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di *Safeguarding*, anche in conformità alle raccomandazioni del *Safeguarding Office* istituito dalla Federazione e/o Ente Affiliante volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. informare i 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;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla Federazione e/o Ente Affiliante nell'ambito delle politiche di *Safeguarding*;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della Società.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- 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.

Art. 3 – Comportamenti rilevanti

1. Ai fini del presente modello, 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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 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, senza contatto o con contatto, e considerata 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 comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, 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:** a 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 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, 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);

- **i comportamenti discriminatori;** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio 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, e-mail, social network e blog.

Art. 4 - Norme di condotta

1. E' onere della Società strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art. 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta previste dal Codice Etico e a quelle di seguito indicate:

a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:

- predisposizione di turni di allenamento e partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc.;
- equa suddivisione di eventuali minori appartenenti a categorie svantaggiate in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione e l'inclusione;
- accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, per garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione/Società loro coetanei;
- previsione di tecnici in numero adeguato in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti per assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva;
- imposizione a tecnici, atleti e dirigenti l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio;

b) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:

- ascolto dei minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo;
- programmazione per ciascun atleta dell'attività sportiva e/o della partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;

c) 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:

- affiancamento ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti;
- previsione di percorsi volti a favorire l'educazione alimentare;
- individuazione tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;

d) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, attuando un continuo confronto:

- individuazione del Responsabile *Safeguarding* che deve provvedere alla segnalazione di situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva, con ampia informazione delle modalità di segnalazione e di contatto;
- segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;
- organizzazione di incontri periodici di audit interno tra dirigenti, tecnici e operatori al fine di confrontarsi con il Responsabile del *Safeguarding*;

g) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando le seguenti regole:

- possibilità di accesso agli spogliatoi unicamente per atleti/atlete durante le sessioni di allenamento o di prova;
- conseguente divieto di accesso durante le sessioni di allenamento o di prova 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.
- divieto di contatti fisici potenzialmente equivoci tra atleti e tecnici o dirigenti;
- obbligo per atleti, tecnici e dirigenti dell'uso di un linguaggio appropriato e comunque di evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- divieto di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
- previsione, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- imposizione a tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo.

h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:

- divieto per i tecnici di entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti durante le operazioni di cambio di abbigliamento e/o docce;
- gestione dell'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti;
- gestione delle trasferte che prevedano un pernottamento, in modo che agli atleti vengano riservate camere, 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.
- imposizione di regole nell'accompagnare o prelevare gli atleti dalla loro residenza facendo in modo che vi sia sempre la supervisione della Società;
- previsione di regole, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, per limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone di cui dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento;
- previsione per gli atleti di regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo, ivi comprese le chat di gruppo che devono essere sempre supervisionate dalla Società.

i) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso:

- organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;
- organizzazione, a inizio stagione, di riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare;
- organizzazione di incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva;
- irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;

j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile:

- organizzazione, nel corso della stagione sportiva, di incontri e seminari con esperti del settore con cui discutere della tematica anche al fine di pervenire a soluzioni condivise;
- predisposizione di turni di allenamento e partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra tecnici, dirigenti e atleti in base sesso;
- attività di audit interno e segnalazione immediata di eventuali situazioni rilevanti

k) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- 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 della Società;

- affissione presso la sede della Società e/o pubblicazione sulla homepage del sito della Società del nominativo del *Safeguarding* nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- comunicazione della notizia dell'adozione e della nomina a mezzo social network e chat istituzionali della Società, con riferimenti e link per la consultazione dei documenti;
- comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla Società, nonché comunicazione del nominativo del *Safeguarding* nominato dalla Società;
- comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al *Safeguarding Office* nominato dalla Federazione o Ente affiliante;
- informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla Società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;

I) Tutela della privacy:

- comunicazione dell'informativa sul trattamento dei dati personali a tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR);
- gestione dei dati raccolti 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;
- trattazione delle 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) solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti;
- possibilità per l'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, di pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, fatta eccezione per la produzione e la pubblicazione di immagini che possano causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati;
- custodia e conservazione della documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione o *data breach*, 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;
- adeguata formazione delle persone autorizzate al trattamento dei dati personali per la messa in atto di tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Art. 5 – Tutela dei minori - Obblighi

1. Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano

funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Art. 6 – Responsabile delle politiche di *Safeguarding* nominato dalla Società

1. Allo 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, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla Federazione o Ente affiliante all'atto di affiliazione.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere prescelto tra soggetti di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- non aver 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 minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).
- - non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- - aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla Federazione o Ente affiliante e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali e/o dei requisiti professionali e di indipendenza necessari.

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del sito internet della Società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

4. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* della Federazione o Ente affiliante. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della Federazione o Ente affiliante nell'ambito della Società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare 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) segnalare al *Safeguarding Office* della Federazione o Ente Affiliante eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti della Federazione o ente affiliante;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla Federazione o Ente affiliante.

Art. 7 – Doveri di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla Federazione o Ente affiliante e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al *Safeguarding Office* della Federazione o Ente affiliante, anche per il tramite del *Safeguarding Officer* della Società.
3. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà dare comunicazione delle segnalazioni ricevute al *Safeguarding Officer* della Federazione sportiva o Ente Affiliante di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

Art. 8 – Diffusione ed attuazione

1. L'Associazione 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 homepage del sito istituzionale.
2. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L'Associazione 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 contro abusi, violenze e discriminazioni.

3. L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro 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.

Art. 9 – Sanzioni disciplinari

1. Ferme le sanzioni eventualmente comminate dalla Federazione o Ente Affiliante, la Società potrà sanzionare eventuali comportamenti o violazioni delle presenti regole.

2. A titolo esemplificativo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e parti integranti (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 l'Associazione/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 dell'Associazione/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.

3. 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 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 dall'Associazione.

9a) Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. 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.

2. 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 dell'Associazione, radiazione dello stesso.

3. 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 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 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:
 1. 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;
 2. 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 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.

9b) Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari 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 socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 10 – Norme finali

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della Federazione o Ente affiliante.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.

3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della Federazione o Ente affiliante, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.

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