

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Modello n. 1 del 28/08/2024, Tradate

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto da SPORTLANDIA TRADATE ASD (di seguito "Società"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro in data 31/08/2023 e riconosciute dal CONI.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. 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 e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'**obiettivo** del presente modello è quello di promuovere:

- Una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti/e i/le tesserati/e, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale;
- La consapevolezza dei tesserati e delle tesserate in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- L'individuazione e l'attuazione da parte della Società 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/e minori;
- La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- L'informazione dei tesserati e delle tesserate, 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 dei tesserati e delle tesserate alle iniziative organizzate dall'Associazione e dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- Il coinvolgimento proattivo di tutti e tutte coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito e/o sui gruppi social della Società, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al/la Responsabile Safeguarding della Federazione Italiana Pallacanestro per i/le tesserati/e della Società alla F.I.P. ed al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Ente di Promozione Sportiva Uisp Aps per i tesserati ad Uisp, per la tutela dei tesserati e delle tesserate dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati e delle tesserate dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro ed è conforme alle linee guida dell'Ente di Promozione Sportiva Uisp Aps . Federazione ed EPS a cui la Società risulta regolarmente affiliata alla data odierna.

1) Diritti e doveri

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

- Ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- Alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- A che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

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 di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana cui aderisce la Società Sportiva.

Tutti gli aderenti e le aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli/le atleti/e, i/le tesserati/e, i/le dirigenti, gli allenatori, le allenatrici e lo staff tecnico della propria e delle altre Associazioni e/o Società Sportive.

2) Prevenzione e gestione dei rischi (Comportamenti rilevanti)

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- L'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, 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 o della tesserata, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- L'abuso fisico: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (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 dell'individuo. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un/una tesserato/a a svolgere (anche al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti/e ammalati/e, infortunati/e. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti ivi comprese quelle anti 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 o una tesserata 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/una dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato/a, 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/la tesserato/a;
- 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 o all'ordine pubblico;
- 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/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul/la tesserato/a. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un/una tesserato/a 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 o comunque riguardanti la sfera personale del/la tesserato/a, 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 o politico.

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 (quali per esempio Whatsapp, Instagram, X, Tik Tok, Telegram) e blog.

3) Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

La Società, ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, nomina un/una Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi e delle sportive.

Il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori, le allenatrici 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/a e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana Pallacanestro e/o da Uisp Aps ai quali la Società è affiliata.

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

- Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.
- La nomina del/la Responsabile dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti/e i/le tesserati/e e fruitori/trici nonché pubblicata sulla homepage e sui gruppi social della Società e tempestivamente comunicata al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding.
- In ogni caso, il/la 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/la Responsabile Safeguarding è tenuto a sensibilizzazione i membri dell'associazione sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti.
- Il/la Responsabile Safeguarding ha l'obbligo di definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento, e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
- Le segnalazioni dovranno essere inviate al Responsabile Safeguarding dell'Associazione alla mail safeguarding.sportlandia@gmail.com
- Il/la Responsabile Safeguarding garantisce la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte. Nel caso di una denuncia che coinvolga un/una minore come presunta vittima, i genitori o il/la tutore/trice legale del/la minore devono essere informati dal/la Responsabile Safeguarding, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Il Direttivo della società deve sospendere o rimuovere il/la Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto.

3) Le politiche di prevenzione

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva vengono adottate le seguenti policy:

Verifica casellario giudiziario e carichi pendenti

- Allenatori, allenatrici, tecnici, dipendenti, medici, mediche e tutti/e coloro i/le quali entrano a contatto con atleti, atlete, tesserati e tesserate, soprattutto se minori, devono presentare al/la Responsabile di cui al punto

precedente il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) entro 30 gg. dall'adozione del presente modello; qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 15 gg., sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

- Successivamente all'adozione del presente modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestata, allenatori, allenatrici, tecnici, dipendenti, medici, mediche e tutti/e coloro i/le quali entrano a contatto con atleti/e e tesserati/e, soprattutto se minori dovranno presentare le suddette certificazioni al/la Responsabile Safeguarding della Società ; la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.
- Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all'interno della struttura sportiva della Associazione per periodi superiori a 30 giorni.

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 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 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/e, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.
- Durante le sessioni di allenamento o di prova o di competizione 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 temporanea assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
- In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al/la medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al/la medico/a 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 infortunata. In caso di atleta minorenne dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore/trice, eccetera).
- Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

Allenamenti

- E' fatto obbligo agli allenatori, allenatrici, dirigenti e staff tecnico durante gli allenamenti, gare amichevoli, partecipazione a tornei e gare di campionato di tenere un comportamento educato e modalità relazionali che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti e le atlete.

- È fatto divieto ad allenatori, allenatrici, dirigenti e staff tecnico di organizzare e svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. 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/e minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.
- A tutti i tesserati e le tesserate della Società è richiesto il tassativo rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti e le atlete della propria e dell'altra squadra.
- È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/trice di almeno un altro membro dello staff durante gli spostamenti degli atleti minorenni in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni gli atleti e le atlete a casa.

Trasferte

- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i/le dirigenti o altri accompagnatori/trici, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore/trice.
- Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.
- Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli/le accompagnatori/trici vigilare sugli atleti e sulle atlete accompagnati/e minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli/le stessi/e ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.
- Per l'adesione alle trasferte di atleti/e minorenni sarà 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/trice di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti minorenni compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco.

4) Tutela della privacy

- A tutti gli atleti e le atlete (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i/le dirigenti, i/le collaboratori/trici e i/le soci/e 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/le interessati/e sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.
- In particolare, 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/a, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.
- La Società, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati e le tesserate prodotte durante le sessioni di

allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati e le tesserate.

- La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati e delle tesserate, 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, databreach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato/a e, contestualmente, al/la 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 dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

5) Inclusività

- La Società garantisce a tutti/e i/le propri/e tesserati/e e ai/le tesserati/e 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.
- La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti e alle atlete con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti/e, anche tesserati/e per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti/e tesserati/e per la Società loro coetanei.
- La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti e alle atlete svantaggiati/e dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti/e alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

6) Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

- In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri/e tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o scritta all'indirizzo mail safeguarding.sportlandia@gmail.com
- Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del/la Responsabile.
- Il suindicato indirizzo email deve essere portato a conoscenza di tutti i tesserati e le tesserate e quindi pubblicato sul sito istituzionale dell'associazione, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo ben visibile presso la segreteria dell'Associazione, indicato nel modulo di adesione all'Associazione una cui copia viene rilasciata al/la tesserato/a aderente.

- Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore o una minore come presunta vittima, i genitori o il tutore/trice legale del/la minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
- In caso dei suddetti comportamenti lesivi deve essere inviata segnalazione al/la Garante per la tutela dei/le tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie–Safeguarding Office all’indirizzo email dedicato.
- 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 prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e delle tesserate che abbiano in buona fede:
 - o presentato una denuncia o una segnalazione;
 - o manifestato l’intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - o assistito o sostenuto un altro/a tesserato/a nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - o reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - o intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

7) 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/le 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/le 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/trice e l’Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
 - Violazione delle misure poste a tutela del/la 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/le destinatari/e 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 o autrice della violazione e l’Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell’autore o autrice. 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/a 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/e i/le Destinatari/e del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei/le collaboratori/trici retribuiti/e

I comportamenti tenuti dai/le collaboratori/trici retribuiti/e 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/le 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/le collaboratori/trici retribuiti/e, 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.

Ai fini del precedente punto:

1. Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il/la collaboratore/trice che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei/le 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/la collaboratore/trice che risulti recidivo/a, 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/le 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/la collaboratore/trice che risulti recidivo/a, 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/la 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/le minori e per la

prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

- b) La violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del/la 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/la collaboratore/trice che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei/le 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/la segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del/la segnalante;

5. Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il/la collaboratore/trice che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei/le volontari/e

Nei confronti dei/le volontari/e 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 *punto 1* della precedente sezione "*Sanzioni nei confronti dei/le collaboratori/trici retribuiti/e*";
- 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.

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

Sanzioni nei confronti dei/le frequentatori/trici a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti/e i/le frequentatori/trici 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.

8) Obblighi formativi, informativi e altre misure

La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del/la 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 e sui gruppi social della Società.

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 e tesserate, associati/e e volontari/e.

La Società deve informare il/la tesserato/a o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete, del presente modello e del nominativo e dei contatti del/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La Società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al/la Garante per la tutela dei/le tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva e/o dell'Ente di Promozione Sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

La Società deve dare diffusione presso i propri tesserati e tesserate di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei/le tesserati/e 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 e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi e nelle sportive.

La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai/le tesserati/e o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete, 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/le tesserati/e o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Con cadenza semestrale la Società predispone, a mezzo di convenzioni e accordi con E.P.S. e/o Federazione cui è affiliata, specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati e tesserate i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate; la partecipazione ai programmi di formazione da parte di tesserati/e o dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati.