

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA Dell'associazione sportiva dilettantistica Royal Caribe

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla **ASD Royal Caribe** in ottemperanza al *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività **dell'ASD Royal Caribe** indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

La finalità del modello organizzativo è di condotta e quella di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche ed adeguamenti nel caso di integrazioni delle Linee Guida di ASC ovvero alle Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sul sito dell'*associazione*, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding dell'ENTE di Affiliazione insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) dall'*associazione*

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei soci/tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'ENTE / Federazione di Affiliazione.

ART 1. Diritti e doveri dei tesserati

A tutti i soci e/o tesserati/e 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, 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 soci/tesserati/e.

I tecnici, i dirigenti, i soci/tesserati/e 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 soci/tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'ENTE di Affiliazione.

ART 2. Finalità

Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativo

ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Royal Caribe.

Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo

Le presenti Linee Guida perseguono i seguenti obiettivi:

- a)** la promozione dei diritti fondamentali dei tesserati;
- b)** 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;
- c)** la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d)** l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e)** la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f)** 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;
- g)** 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.

Art.3 Campo di applicazione

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

- a)** I tesserati;
- b)** Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società;
- c)** Tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con la Società.

ART.4 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, 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 di soci/tesserati/e, 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 soggetto. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un socio/a/tesserato/a 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 socio/a/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 socio/a/tesserato/a;
- **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 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 soci/tesserati/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/a/tesserato/a. 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.5 Principi

I soggetti indicati nel precedente art. 3 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi:

a) Garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale.

b) Assicurare a ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche.

c) Prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori.

d) Segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse ai genitori o tutori legali o agli enti di vigilanza designati.

e) Rivolgersi al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office dell'ente affiliante nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento.

f) Garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni.

g) Pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati.

h) Ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dei genitori o tutori legali per gli atleti minorenni qualora si programmino allenamenti individuali o in orari non abitualmente frequentati.

i) Prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo.

j) Informare chiaramente i partecipanti all'attività sportiva che apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla performance sportiva e non inclusi nei parametri definiti nel presente documento possono ledere la dignità e il rispetto della persona.

k) Favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti.

ART.6 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci e/o tesserati/e nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding), dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'ENTE di Affiliazione.

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.

In ogni caso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) all'interno dell'associazione sportiva 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 contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) dovrà 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) dovrà garantire 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.

Il Consiglio Direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

Art. 7 – Obbligo di segnalazione

1) Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo precedente e che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il responsabile Safeguarding dell'ente di affiliazione.

2) Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il responsabile Safeguarding dell'ente di affiliazione.

ART.8 Gestione segnalazioni e privacy

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci/tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri soci/tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo **e-mail royalcaribe.safeguarding@gmail.com**. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'ENTE di Affiliazione.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano 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 socio/a/tesserato/a 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

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci e/o tesserati/e dell'Associazione 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 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, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta *dall'associazione* 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, eccetera, 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 dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

ART.9 Obblighi informativi, formative e altre misure

L'associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, *L'associazione* deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari. *L'associazione* deve informare il socio/a/tesserato/a 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.

L'associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'ENTE di Affiliazione, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'associazione deve dare diffusione presso i propri soci/tesserati/e 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.

L'associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione o materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai soci/tesserati/e o eventualmente a coloro 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.

L'associazione deve dare comunicazione ai soci/tesserati/e 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 dall'ENTE di Affiliazione.

L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere 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, rispettandone ogni singola parte.

ART.10 Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione 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. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete *dell'associazione*.

Durante le sessioni di allenamento o di prova 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 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 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 rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, etc.).

ART.11 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.

ART.12 Inclusività

L'associazione garantisce a tutti i propri soci/tesserati/e ed ai soci/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.

L'associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per *l'associazione* loro coetanei.

L'associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione 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.

ART.13 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 *l'associazione* 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 *L'associazione*;
- 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 *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 Organizzativo attraverso i mezzi ritenuti più idonei *l'associazione*.

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 *L'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.

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

- 1- richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

- 3- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- 4- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- 5- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio/a/tesserato/a L'associazione, 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 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:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding); 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 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 Organizzativo 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 *L'associazione*, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- 1- richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- 4- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- 5- 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".

Art. 14 – Norme finali

Come previsto dall'Art. 2 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati", il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni volta che sia necessario per recepire eventuali nuove disposizioni nonché eventuali integrazioni alle normative dell'ente di affiliazione.

Adottato il 31.08.2024

Il Presidente Royal Caribe

Timbro e Firma



Sede Leg.: Via F.lli Rosselli,73
59021VAIANO (PO)
Cod.Fisc.: 92090990489