



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA



ASD SCUOLA CALCIO LETTESE
Piazza Umberto I – 65020 Lettomanoppello (PE)

1. Introduzione

La ASD S.C. Lettese, in ottemperanza alle prescrizioni FIGC e al D.lgs. 39/2021, adotta il presente Modello Organizzativo Safeguarding, finalizzato alla prevenzione, al contrasto e alla gestione di qualsiasi forma di abuso, violenza, discriminazione o condotta inappropriata ai danni di minori e adulti vulnerabili.

Il Modello costituisce parte integrante dell'ordinamento interno della società, affiancandosi alla Policy Tutela Minori, ai Codici di Condotta e al Regolamento Interno.

2. Valori e Principi Fondamentali

La Lettese si riconosce nei seguenti principi:

- centralità del minore e tutela del suo benessere psicofisico
- rispetto, inclusione e pari opportunità
- ambiente sportivo sicuro, educativo e non discriminatorio
- tolleranza zero verso abusi, violenze e bullismo
- responsabilità condivisa di tecnici, dirigenti, collaboratori e genitori

3. Ambito di applicazione

3.1 Il Modello si applica a tutti i tesserati della LETTESE, che siano essi maggiorenni o minorenni.

3.2 Ai fini del Modello, assumono rilievo tutte le condotte tenute nell'ambito dell'attività della Società, compreso lo svolgimento della pratica sportiva, in ogni forma e/o modalità e quindi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) direttamente o per interposta persona;
- b) tramite modalità telematiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

4. Diritti e doveri

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

4.1 A un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;

4.2 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;

4.3 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, la Policy sulla Tutela dei Minori, i relativi Codici di condotta per la prevenzione di ogni forma di violenza e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento Interno.

4.4 I tesserati dell'associazione hanno l'obbligo di:

- A) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- B) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- C) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- D) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- E) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- F) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- G) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- H) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- I) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- J) segnalare senza indugio al responsabile safeguarding tutte le situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;

4.5 Doveri e obblighi del Direttivo e dei dirigenti:.

Il Consiglio Direttivo, i dirigenti delegati dell'associazione, nello svolgimento delle attività della Società, ivi incluse quelle sportive, sono tenuti a:

- A) riservare ad ogni Tesserato adeguati livelli di impegno, rispetto e dignità;
- B) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche Indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza al Responsabile Safeguarding;
- C) disporre e verificare che l'attività sportiva si svolga nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed Emotivo del tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- D) disporre adeguati e periodici controlli affinché nei locali destinati a spogliatoi e servizi igienici sia garantita l'assoluta riservatezza;
- E) porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale;
- F) predisporre idonee azioni di sensibilizzazione e controllo per prevenire condotte non idonee;
- G) comunicare formalmente ai tesserati, in modo chiaro e secondo le modalità ritenute più efficaci, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal Modello possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona e costituire un illecito disciplinare;

4.6 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici:

I direttori sportivi, i direttori tecnici, gli allenatori e gli istruttori hanno l'obbligo di:

- A) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- B) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- C) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- D) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- E) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- F) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- G) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- H) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- I) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- J) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile Safeguarding;
- K) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- L) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- M) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- N) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- O) segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding tutte le situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio;

4.7 Diritti, doveri e obblighi degli atleti

Gli atleti hanno l'obbligo di:

- A) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- B) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- C) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- D) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

E) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

F) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

5. Prevenzione e gestione dei rischi

5.1 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 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.

6. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

6.1 La Lettese, per tramite del proprio Consiglio Direttivo, nomina un 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 ed in generale di tutti i tesserati.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio direttivo e scelto tra tutti i tesserati dotati di propria autonomia decisionale ed indipendenza.

Il Responsabile ha competenza esclusivamente per la prevenzione del rischio di abusi futuri nonché, limitatamente all'adozione di misure di risposta immediata, per la rimozione di pericoli e abusi presenti. In ogni caso, la competenza per la repressione delle condotte illecite spetta, oltre che agli organi disciplinari interni alla Società, alla Procura Federale per la fase delle indagini e successivamente, in caso di deferimento, agli Organi di Giustizia Sportiva.

Prima della nomina andrà verificata l'idoneità del nominato per quanto concerne il proprio 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 Safeguarding all'interno della Società svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della Società sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il 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 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 safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

6.2 Il Responsabile ha facoltà altresì di:

- a) invitare ad audizione ogni soggetto, anche non tesserato, che ritenga utile ai fini del procedimento;
- b) richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti e tecnici della Società;
- c) acquisire e/o chiedere l'esibizione a ogni tesserato di elementi utili alla problematica;
- d) effettuare o richiedere ispezioni;
- e) presenziare senza darne alcun preavviso e informazione ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti e corsi a cui partecipa l'Associazione/Società, vigilando sul rispetto del Modello e agevolando la diffusione dei principi nello stesso contenuti;
- f) raccomandare l'adozione e l'attuazione di disposizioni di legge e/o delle disposizioni emanate dal CONI, dalla FIGC e dalla LND nelle materie riguardanti la Safeguarding;
- g) raccomandare l'adozione di misure e iniziative volte alla diffusione della cultura del safe sport;
- h) formulare raccomandazioni di risposta immediata, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione anche verso singoli tesserati;
- i) formulare al Consiglio Direttivo raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di pericoli o abusi nel futuro.

6.3 Il Responsabile redige annualmente una relazione illustrativa che sottopone al Consiglio Direttivo, nella quale indica il numero di segnalazioni complessivamente pervenute, i casi rilevanti per diretta conoscenza nello svolgimento del proprio incarico, le iniziative assunte e da assumere.

6.4 Responsabile Safeguarding

Nome: *D'Emilio Alessandro*

Contatti: scuolacalciolettese@gmail.com; mob.: 3282649577

Compiti principali:

- verifica dell'applicazione del Modello
- ricezione e gestione delle segnalazioni
- relazione con FIGC e autorità competenti
- formazione annuale del personale
- aggiornamento del registro rischi
- monitoraggio ambienti, spogliatoi, trasporti, attività online

6.5 Team Societario di Supporto al Safeguarding

- Responsabile Scuola Calcio/Attività di Base: *Addario Luca*
- Altri Dirigenti di Riferimento:

Di Renzo Massimo, Ferrante Piero, Di Pietrantonio Albino

7. Rapporti con l'organizzazione centrale

7.1 La Società garantisce ogni valido supporto alle attività del Responsabile per il tramite della propria Segreteria ponendo a sua disposizione informazioni e documenti necessari o anche solo utili a quanto di sua competenza.

7.2 Il Responsabile deve collaborare con l'Ufficio del Procuratore Federale FIGC e con l'ufficio preposto safeguarding raggiungibile attraverso i contatti reperibili sui canali ufficiali della Lega Nazionale Dilettanti – Delegazione Abruzzo, per il contrasto di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione e/o sopruso, a tal fine condividendo eventualmente le informazioni rilevanti.

7.3 Ferma la competenza del Responsabile esclusivamente per la rimozione di pericoli e abusi presenti e la prevenzione di futuri, se nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni il Responsabile rinvienga fatti rilevanti per l'accertamento di eventuali responsabilità in relazione ad abusi o altre violazioni disciplinari compiute deve trasmettere senza indugio gli atti all'Ufficio del Procuratore federale per competenza.

8. Uso degli spazi della Società

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

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della ASD S.C. Lettese.

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 10 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso ai locali spogliatoi/infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico presente per la gara o, in loro assenza, a un tecnico/soggetto 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).

9. 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.

10. Inclusività

La Società garantisce a tutti i propri tesserati, e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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 con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei.

La Società 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.

11. Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società tramite comunicazione a voce (telefonicamente al numero personale 3282649577, o via posta elettronica all'indirizzo email scuolacalciolettese@gmail.com),

La password di accesso a tale indirizzo email sarà in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office della FIGC oppure on line <https://www.figc-tutelaminori.it/segnalazioni/>).

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 che abbiano in buona fede:

- Presentato una denuncia o una segnalazione;
- Manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- Assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- Reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- Intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

12. 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. Policy Tutela Minori e Codici di condotta 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. Policy Tutela Minori e Codici di condotta per la prevenzione delle

molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- Violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- Violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- Violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

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

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

13. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Policy Tutela Minori e Codici di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- Risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto:

13.1 Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure societarie, le prescrizioni della Policy Tutela Minori e dei Codici di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

13.2 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 societarie, le prescrizioni della Policy Tutela Minori e dei Codici di condotta 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;

13.3 Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati e/o che 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.

14. Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- Rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 13.3 della sezione *“sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti”*.

15. Misure per la diffusione del Modello

15.1 La Associazione garantisce la più ampia diffusione del Modello, dei relativi principi e della Safeguarding Policy mediante pubblicazione sul proprio sito web; consegnati all'atto del tesseramento; mediante manifesti o altro materiale, affissi in bacheca sociale o messi a disposizione, a cura degli organizzatori o dei dirigenti societari, e in ogni sede di svolgimento di attività sportiva (luogo di gara, luogo di allenamento); a mezzo chat Whatsapp nei gruppi dei singoli gruppi squadre.

15.2 La mancata divulgazione di quanto al precedente comma costituisce illecito disciplinare ed è segnalato senza indugio al Responsabile e all'Ufficio del Procuratore Federale per i provvedimenti di competenza.

16. Formazione ed incontri informativi

16.1 Con cadenza annuale e comunque in occasione della formazione e dell'aggiornamento dei Tecnici, la società organizza almeno un modulo di informazione sulla prevenzione e contrasto degli abusi di cui al Modello.

16.2 I Dirigenti, i Tecnici, i Preparatori Atletici, lo Staff Medico e chiunque collabori direttamente con la società nella gestione degli atleti sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi di cui al comma precedente.

17. Conoscenza ed osservanza del Modello

17.1 I tesserati sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi all'uopo preposti.

17.2 Il Modello è pubblicato in apposita sezione del sito internet della società, affisso nella bacheca presso la sede societaria, ed informando i genitori dei minori in merito alla necessità di visualizzare e conoscere le norme contenute nella Policy Tutela Minori e nei Codici di Condotta. La Società garantisce in ogni caso la massima diffusione e l'applicazione del Modello e delle sue prescrizioni.

18. Disposizioni finali e transitorie

Il Modello entra in vigore il giorno successivo alla delibera di approvazione del Consiglio Direttivo della Associazione.

Sono parte integrante del presente Modello anche la Policy Tutela Minori, i codici di condotta destinati ai tesserati, informative privacy inserite nei moduli di iscrizione riservati ai minori.