

# MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA DELL'A.S.D. UNIONE SPORTIVA BORMIESE

## Premessa

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

Il presente modello organizzativo di gestione e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'Unione Sportiva Bormiese ASD (di seguito, l'*Associazione*), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallavolo (FIPAV). Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Unione Sportiva Bormiese ASD indipendentemente 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.

Il presente modello deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office istituito dalla Fipav per ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei Tesserati minori, insieme alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*.

## Art.1 - Finalità

Il presente modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a) promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- c) individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei tesserati minori;
- d) provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- e) informare i tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- f) garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding dell'associazione.

## Art.2 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti tesserati dell'associazione;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'associazione.

## Art.3 – 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.

#### **Art.4 – Norme di condotta**

E' onere dell'associazione strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art.1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

- a) assicurare un ambiente ispirato ai principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, di etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivanti da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardano i minori;
- e) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- f) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di safeguarding, nominato dall'associazione ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- g) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
  - evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
  - sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste o di matrice razzista;
  - evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
  - prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
  - garantire l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati ovvero a loro delegati;

- predisporre, presso le strutture in gestione o in uso all'associazione, tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio;
  - vietare, durante le sessioni di allenamento o di prova, 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 sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale;
  - prevedere, in caso di trasferte che comportino un pernottamento, che ai tesserati vengano riservate camere in condivisione con tesserati 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;
  - vigilare, durante le trasferte di qualsiasi tipo, sui tesserati 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.
- h) organizzare riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici, i dirigenti, i tesserati ed i genitori per illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere al fine di inculcare un'adeguata educazione sportiva;
- i) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- j) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando tutte le misure necessarie a raggiungere tali obiettivi.

#### **Art.5 – Responsabile delle politiche di salvaguardia**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché per garantire la protezione e l'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma L. del D.Lgs. n.36/2021, l'Associazione nomina un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** e lo comunica alle FSN all'atto delle affiliazioni.

Il responsabile dovrà essere prescelto tra i soggetti di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati : art.600-bis (prostituzione minorile), art.600-ter (pornografia minorile), art.600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), art.600-quater.1 (pornografia virtuale), art.600-quinques (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), art.604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), art.604-ter (circostanza aggravanti), art.609-bis (violenza sessuale), art.609-ter (circostanze aggravanti), art.609-quater (atti sessuali con minorenni), art.609-quinques (corruzione di minorenne), art.609-octies (violenza sessuale di gruppo), art.609-undecies (adescamento di minorenni).
- non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti

La nomina del responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva home page del sito internet dell'associazione e inserita nel sistema gestionale delle federazioni, secondo le procedure previste dalle regolamentazioni federali

Il responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato

In caso di cessazione del ruolo di responsabile per dimissioni o per altro motivo, l'associazione provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo responsabile, inserendola nel sistema gestionale delle federazioni

La nomina di responsabile può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato del consiglio direttivo dell'associazione che provvede alla sua sostituzione con le modalità di cui al precedente comma

Il responsabile è tenuto a:

- promuovere la corretta applicazione del regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati dell'associazione, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta adottati dagli stessi;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito dell'associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti federali;
- formulare al consiglio direttivo dell'associazione le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'associazione;
- valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano di azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

## **Art.6 – Doveri di segnalazione**

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail: [safeguardingusb@gmail.com](mailto:safeguardingusb@gmail.com)

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 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*.

## **Art.7 – Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), ai tecnici, ai dirigenti, ai collaboratori e ai soci 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.

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

## **Art.8 – Inclusività**

L'Associazione 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.

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.

## **Art.9 – Sanzioni**

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 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 (vedi sopra), 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 dell'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 all'associazione, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

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

#### 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 dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- 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;
- 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;
- 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:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
  - 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);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- 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 nel D.Lgs. 231/2001 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 dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda a quanto previsto nella sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

#### **Art.10 – Diffusione ed attuazione**

L'Associazione, anche avvalendosi del supporto del responsabile delle politiche di safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento tra i propri tesserati ed i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a

disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet dell'associazione, se nella disponibilità, e/o affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'associazione.

#### **Art.11 – Norme finali**

Il presente documento è aggiornato dal consiglio direttivo dell'associazione con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché le eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIPAV.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal consiglio direttivo dell'associazione.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIPAV, nonché nel regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati e nel Codice Etico.