



27 AGOSTO 2024

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### PREMESSA

Il diritto principale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità e di essere protetti da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e qualsiasi altra forma di discriminazione prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dall'origine etnica, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione economica, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. La priorità assoluta è il diritto alla salute e al benessere psico-fisico, che prevale anche sui risultati sportivi.

Questo documento intende dare attuazione ai principi sopra citati per garantire le tutele stabilite.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Associazione Sportiva Dilettantistica NORDICWALKINITALY (di seguito denominata ASD); 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.

Parte integrante del presente Modello è 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 (di seguito denominato Codice di Condotta) adottato dall'ASD.

### Art. 1 – Obiettivi

L'obiettivo del presente Modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci/tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti. Le norme qui contenute rappresentano l'insieme delle regole di condotta che tutti i membri della ASD devono seguire per raggiungere gli obiettivi su esposti. Il presente Modello di Organizzazione e Controllo dell'attività sportiva sarà pubblicato sul sito dell'ASD, affisso nella segreteria della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione e degli Enti di Promozione a cui l'ASD è affiliata (FIDAL; LIBERTAS; AICS; ASI), insieme alla nomina del Responsabile Safeguarding dell'ASD. Il presente Modello integra e non sostituisce i Regolamenti per la tutela dei soci/tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Sportiva e degli Enti di Promozione di cui sopra.

### Art. 2 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

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

### Art. 3 - Diritti e doveri

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

1

**NORDICWALKINITALY**

a.s.d. NordicwalkinItaly Via Pepe 12- 30172 Mestre Venezia - PI 04077680272  
clr 331 5055 916 pec: segreteria@pec.nordicwalkingmestre.it  
info@nordicwalkinitaly.it – www.nordicwalkinitaly.it



- diritto ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- diritto 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;
- diritto 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 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.

I tecnici, i dirigenti, i soci e i tesserati devono essere messi a conoscenza dell'adozione del presente Modello, del Codice di Condotta e del Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie degli Enti di affiliazione.

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

#### **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, l'aggressione verbale, la minaccia, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del soggetto. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (anche 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 ivi comprese 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 non desiderata, con o senza contatto, o il cui consenso sia non dato, negato, costretto o manipolato. 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/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 socio/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 o all'ordine pubblico;
- il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più soci/tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/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 o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale o politico.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

### **3) Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L'ASD 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/tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con gli istruttori; verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalle FSN/EPS alle quali l'Associazione è affiliata.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

La nomina del Responsabile dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori nonché pubblicata sul sito della ASD e tempestivamente comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding. In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno dell' ASD 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 è tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti. Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'ASD per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Il Responsabile Safeguarding garantisce la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

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

### **3) Le politiche di prevenzione**

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

#### ***Verifica casellario giudiziario e carichi pendenti***

Allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati minori, devono presentare al Responsabile di cui al punto precedente il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) entro 30 gg. dall'adozione del presente modello; qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 15 gg., sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente alla adozione del presente modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestata, allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti e tesserati minori dovranno presentare le suddette certificazioni al Responsabile

dell'ASD; la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all'interno della struttura sportiva della ASD per periodi superiori a 30 giorni.

#### ***Regole di condotta***

Agli allenatori, ai dipendenti, ai collaboratori e ai tesserati è richiesto di mettere in atto comportamenti adeguati per contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti: riservare a ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzione di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità o altro;

usare un linguaggio appropriato ed evitare espressioni discriminatorie, sessiste o razziste o commenti lesivi della dignità e sensibilità personale;

evitare di rimanere soli con singoli atleti in spazi sportivi poco frequentati, assicurandosi che vi sia sempre la presenza di un'altra persona;

mantenere rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;

Allenatori, dipendenti e collaboratori accetteranno per iscritto il Codice di Condotta.



### ***Uso degli spazi dell'Associazione***

Presso le strutture in gestione o in uso all'ASD devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga in caso di necessità documentabile. In questo caso la porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'ASD durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati minorenni o di atleti con disabilità motoria o intellettuale/relazionale a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

In infermeria, in caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso 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 infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria anche la presenza di un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

### ***Allenamenti***

È fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.

### ***Trasferte***

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per 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. Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli 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. Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo di gara. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.



#### **4) Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'ASD all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, sarà sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art.13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR), pubblicato per visione nel sito dell'ASD.

I dati raccolti saranno gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità per l'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, per l'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'ASD, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o 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.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'ASD 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, databreach, 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.

Le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

#### **5) Inclusività**

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

L'ASD 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 sulle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.



## **6) Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

### *Segnalazione dei comportamenti lesivi*

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci/tesserati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce, mediante modulo di segnalazione, oppure via posta elettronica all'indirizzo email [safeguarding.nordicwalkinitaly@gmail.com](mailto:safeguarding.nordicwalkinitaly@gmail.com). La chiave di accesso a tale indirizzo email sarà in possesso esclusivamente del Responsabile. Il suddetto indirizzo email deve essere portato a conoscenza di tutti i tesserati e quindi pubblicato sul sito dell'ASD e affisso presso la segreteria dell'ASD, oltre che indicato nel modulo di adesione all'Associazione, una cui copia viene rilasciata al socio/tesserato aderente.

In caso di comportamenti lesivi deve essere inviata via email segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Ente di Affiliazione. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, anche i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore. In caso di gravi comportamenti lesivi, l'ASD deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'ASD 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.

## **7) Sistema disciplinare e sanzioni**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente Modello e nel Codice di Condotta;

violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e nel Codice di Condotta tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'ASD in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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'ASD;
- violazione degli obblighi di informazione e formazione da parte dell'ASD nei confronti dei destinatari del presente modello;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'ASD, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Nel determinare la sanzione va tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dolo nel comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione



funzionale, della gravità del pericolo creato, dell'entità del danno eventualmente creato, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, dell'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.

### ***Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti***

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello e del Codice di Condotta, inclusa la violazione degli obblighi di informazione da parte dell'ASD, 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;
- multa in misura non eccedente l'importo di 15 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'ASD, 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 presente Modello e del Codice di Condotta o che nello svolgimento delle sue attività adotti 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 negligenza le prescrizioni del Codice di Condotta o adotti 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 15 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 circa abusi, violenze e discriminazioni di cui sia a conoscenza;
  - b) l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello o del Codice di Condotta;
  - c) la violazione delle misure adottate dall'ASD volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento 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 15 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti a violazioni del Modello e del Codice di Condotta e/o violi le misure adottate dalla ASD volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi discriminanti o penalizzanti 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 compreso 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 dell'ASD, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1 della precedente sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti";
- 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'ASD, radiazione dello stesso.

#### ***Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo***

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

#### **8) Obblighi formativi, informativi e altre misure**

L'ASD è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede, nonché sul sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'ASD ne darà comunicazione per posta elettronica ai propri tesserati, associati e volontari, comunicando anche il nominativo e il contatto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Lo stesso verrà comunicato a tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con l'ASD.



I nuovi tesserati e soci verranno informati di quanto sopra al momento dell'iscrizione; successivamente con cadenza annuale si darà diffusione di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati circa i propri diritti, gli obblighi e le tutele. L'ASD prevederà anche misure finalizzate alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Chiunque venga a conoscenza di violazione delle norme, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile indicato dall'ASD. In caso di segnalazione, la stessa verrà verificata con immediatezza dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni il quale riferirà al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della FSN-EPS affiliante.

### **9) Disposizioni finali**

Questo documento verrà aggiornato dal Consiglio Direttivo dell'ASD con cadenza almeno quadriennale o ogni volta che sia ritenuto necessario per recepire le nuove disposizioni della Giunta Nazionale del CONI, le eventuali modifiche e integrazioni ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, le sue raccomandazioni, nonché le modifiche e integrazioni delle disposizioni della FSN/EPS affilianti.

Eventuali proposte di modifica al presente documento devono essere sottoposte e approvate dal Consiglio Direttivo dell'ASD.

Il presente Modello di Organizzazione e Controllo, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel sito dell'ASD (30/08/2024).