



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto e adottato dall'ASD VITTSANGIACOMO, avente sede in Vittorio Veneto (TV) loc. San Giacomo di Veglia, via Margogne 6 (di seguito anche brevemente "ASD" o l'"Associazione"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e secondo le Linee Guida della FIGC, e si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD.

Il presente Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e verrà aggiornato, con delibera del Consiglio Direttivo, 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, dalla UEFA, dalla FIFA, dalla FIGC e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente Modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti 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.

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene pubblicato sul sito web della ASD e affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato alla Commissione federale responsabile delle politiche di Safeguarding della FIGC (di seguito anche "Commissione Safeguarding FIGC"). La ASD, inoltre, ha nominato un "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" (cd. "Responsabile Safeguarding") i cui riferimenti e contatti vengono comunicati ai tesserati e ai collaboratori dell'Associazione.

Diritti e doveri

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

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

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello e 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" (per brevità anche definito "Codice di condotta") adottati dalla ASD.

Prevenzione e gestione dei rischi

Comportamenti rilevanti

I seguenti comportamenti costituiscono eventi rilevanti ai fini del presente Modello e sono così intesi:

- per "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;
- per "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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica



inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. 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;

- per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, 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;

- per "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;

- per "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 documento, 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;

- per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- per "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;

- per "bullismo, 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).

- per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-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, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding)

L'ASD incarica 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, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, e in generale di tutti i tesserati, ivi compresa la protezione dei minori, secondo la normativa vigente (in particolare ai sensi del d.lgs. 198/2006, del d.lgs. 36/2021 e del d.lgs. 39/2021).

Il Responsabile Safeguarding dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti personali con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dagli Enti ai quali l'ASD è affiliata.



Non può essere designato come Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno della ASD svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del presente Modello, del Codice di condotta e delle eventuali ulteriori procedure in materia, 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 dell'ASD sulle questioni di Safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti, potendo formulare al Consiglio Direttivo le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della ASD. Inoltre, valuterà annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice di condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

Il Responsabile Safeguarding dovrà sovrintendere ai canali di comunicazione pubblicizzati dalla ASD presso i propri tesserati per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute nel rispetto di quanto infra specificato.

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.

L'incarico di Responsabile Safeguarding non ha una durata predefinita e potrà essere prorogato tacitamente ogni anno. È facoltà del Responsabile Safeguarding rinunciare, tramite comunicazione scritta inviata al Consiglio Direttivo della ASD, a tale incarico con almeno 30 giorni di preavviso. Il Consiglio Direttivo avrà facoltà di nominare, in ogni tempo, un nuovo Responsabile Safeguarding, con impegno del predecessore di agevolare il più possibile il passaggio di consegne con il successore, come infra specificato. 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.

In caso di passaggio di consegne ad un diverso Responsabile Safeguarding, nominato dalla ASD, il predecessore dovrà trasferire, senza ritardo e senza oneri e costi, al successivo Responsabile Safeguarding l'archivio delle segnalazioni ricevute e delle verifiche effettuate, nonché le eventuali credenziali di accesso all'email destinata a tale ruolo (ove non coincidente con una email personale). Sarà poi onere del successore modificare la password di accesso a tale email.

Il Responsabile Safeguarding avrà inoltre diritto di essere convocato e partecipare alle riunioni periodiche dello staff tecnico della ASD e di presenziare ad allenamenti o altri eventi della ASD, nonché di partecipare agli incontri formativi nelle materie di competenza.

Il Responsabile Safeguarding relazionerà, con cadenza almeno annuale, il Consiglio Direttivo dell'ASD delle eventuali segnalazioni ricevute e delle verifiche effettuate, ove possibile mantenendo l'anonimato sull'identità dei soggetti coinvolti.

Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione, durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli spazi di attesa dedicati ai genitori/tutori potranno essere delimitati a cura dell'ASD al fine di consentire il corretto e sicuro svolgimento della pratica sportiva da parte degli atleti. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio o interferenza.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'ASD e allo staff tecnico.

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 della ASD e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale o in casi di comprovata esigenza assistenziale. Alle calciatrici sarà riservato, per il tempo necessario, uno spogliatoio diverso rispetto a quello dei calciatori.



In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.).

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.

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

L'ASD, inoltre, si impegna nell'organizzazione di incontri periodici, eventi informativi e formativi destinati allo staff, ai tesserati e ai familiari/genitori/tutori degli atleti, al fine di rendere tutti loro partecipi e preparati sulle tematiche di cui al presente Modello e al Codice di condotta e, in generale, per la collaborazione di tutti nella migliore gestione dei giovani atleti e atlete, nel pieno rispetto dei principi di cui al Modello e al Codice di condotta.

Modalità di selezione degli operatori e dello staff, ruoli e incompatibilità

L'Associazione si impegna a selezionare i propri collaboratori, tecnici, operatori, dirigenti accompagnatori, tra le persone che meglio rappresentano i valori della ASD e quanto previsto del Modello e dal Codice di condotta. Per i tecnici a contatto con minori sarà richiesto il deposito in ASD del certificato del casellario giudiziale attestante l'assenza di reati nelle materie oggetto del presente Modello.

Compatibilmente con i titoli abilitativi e le caratteristiche dell'attività svolta dalla ASD, nonché della sua dimensione e del numero di associati, l'Associazione prevede che i tecnici siano dedicati a non più di due attività/squadre, ad eccezione delle figure di coordinamento e supervisione.

Per il personale volontario accompagnatore, l'ASD, compatibilmente con le disponibilità ricevute, incarica con preferenza genitori/familiari/tutor che rispecchino i valori e principi espressi nel Modello e nel Codice di condotta, ciò al fine di creare un rapporto di corresponsabilità e collaborazione nella gestione dei tesserati e nella trasmissione dei valori medesimi.

Assistenza professionale

La ASD garantisce, tramite personale formato, l'assistenza di primo intervento ai propri tesserati.

L'assistenza psicologica e psicoterapeutica, alimentare, fisioterapica e per le visite mediche è demandata a professionisti del settore convenzionati con la ASD (l'erogazione di alcuni servizi potrebbe essere a carico



dei tesserati). Costituisce fattore di preferenza, la formazione del professionista in materia di safeguarding (come inteso ai sensi del presente Modello).

Nel caso in cui il personale di cui sopra rilevi un evento che possa far ritenere vi sia stata una violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello o al Codice di condotta, informerà prontamente di ciò il Responsabile Safeguarding della ASD.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi e verifiche

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 Safeguarding nominato dalla ASD, tramite comunicazione via posta cartacea o elettronica all'indirizzo email del Responsabile Safeguarding (come comunicato dalla ASD anche tramite affissione nella bacheca presso la sede sociale).

In tali casi, se necessario, il Responsabile Safeguarding deve inviare la segnalazione alla Commissione Safeguarding FIGC e alla Procura federale, per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

In caso di gravi comportamenti lesivi, l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine e, ove previsto, alla Procura Federale della FIGC.

L'Associazione ha previsto che le segnalazioni vengano inviate al solo Responsabile Safeguarding tramite email all'indirizzo dedicato (le cui credenziali di accesso sono conservate dallo stesso) e pubblicato anche tramite affissione alla bacheca della ASD o con deposito nella cassetta postale della ASD di una lettera riportante la seguente indicazione sulla busta sigillata "All'attenzione riservata ed esclusiva del Responsabile Safeguarding".

Le segnalazioni al Responsabile Safeguarding dovranno contenere le seguenti informazioni:

- Data della segnalazione
- Data dell'episodio
- Tipologia di segnalante (Sono vittima dell'episodio; Temo di subire un abuso; Sono testimone di un episodio; Ho ricevuto informazioni di un episodio);
- Nominativo o identificazione del responsabile dell'accaduto/autore della violazione e ASD di riferimento;
- Tipologia di segnalazione (Abuso psicologico; Abuso fisico; Abuso sessuale; Bullismo; Negligenza; Discriminazione; Altro);
- Livello di rischio dell'episodio (Immediato; Alto; Medio; Basso)
- Contatti del segnalante (almeno uno tra email e telefono). Le segnalazioni anonime saranno analizzate solamente se sufficientemente dettagliate e circostanziate, poiché, in caso contrario, non sarà possibile procedere con le dovute verifiche e interventi o richieste di integrazioni al segnalante.

Tutte le informazioni e i documenti inviati al Responsabile Safeguarding verranno dallo stesso verificati per assicurare la veridicità e affidabilità e saranno trattati in conformità dell'informativa privacy fornita dalla ASD. Il Responsabile Safeguarding avrà facoltà di convocare i collaboratori, i tesserati, e lo staff della ASD per acquisire informazioni utili, con obbligo di questi ultimi di adempiere a tale richiesta di audizione (il mancato e ingiustificato adempimento potrà essere segnalato dal Responsabile Safeguarding al Consiglio Direttivo della ASD affinché vengano adottati i necessari provvedimenti nei confronti dei propri collaboratori/tesserati). Inoltre, il Responsabile Safeguarding avrà facoltà di colloquiare con genitori/tutori/familiari di eventuali tesserati minorenni coinvolti nelle segnalazioni.

I medesimi diritti spettano alla Commissione Safeguarding FIGC e alla Procura federale, con obbligo dei collaboratori/tesserati di adempiere a quanto richiesto da tali enti.

Il Responsabile Safeguarding potrà effettuare anche verifiche non programmate presso la sede della ASD, e tenere abituali appuntamenti aperti ai tesserati e a coloro che intendono formulare o hanno formulato delle segnalazioni.

Il Responsabile Safeguarding coinvolgerà direttamente solo i soggetti della ASD strettamente necessari per l'effettuazione delle verifiche sulla segnalazione ricevuta. Ciò in modo tale che sia garantita la riservatezza delle informazioni acquisite e non si verifichi 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.

Delle verifiche eseguite, il Responsabile Safeguarding redigerà relazione scritta, annotando le segnalazioni ricevute in apposito registro (anche informatico) conservato con le dovute misure di sicurezza e riservatezza. All'esito delle proprie verifiche, il Responsabile Safeguarding relazionerà il Consiglio Direttivo della ASD (con l'esclusione di eventuali membri in conflitto di interesse con quanto oggetto di segnalazione) affinché si proceda con le eventuali sanzioni di seguito previste.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore della violazione 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, del ruolo e responsabilità dell'autore e su altre circostanze rilevanti (es: vittima minorenni, menomazione psicofisica). 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 le modalità infra indicate per il Modello stesso.

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) 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;
- richiamo verbale con svolgimento di attività volontaria di particolare carattere educativo, a beneficio dell'ASD o di terzi, ove non incompatibile con quanto oggetto della violazione commessa (es: assistenza durante eventi sportivi dedicati ai minori);
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure della ASD, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;



2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
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 ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 Safeguarding, 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;
- richiamo verbale con svolgimento di attività volontaria di particolare carattere educativo, a beneficio dell'ASD o di terzi, ove non incompatibile con quanto oggetto della violazione commessa (es: assistenza durante eventi sportivi dedicati ai minori);
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Per la commisurazione della sanzione in relazione all'entità dell'evento e della violazione si rinvia a quanto previsto alla sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" (punti 1, 2 e 3).

Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding presso la propria sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale (ove sia possibile e l'Affiliata abbia sito internet).

Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione a tutti i soci e a tutti i tesserati, nonché ai collaboratori e volontari.

L'Associazione informa il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello, del Codice di condotta, del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding e di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalla FIGC o dagli enti a cui la ASD è affiliata, al momento del tesseramento o alla prima occasione utile.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding e alla Commissione Safeguarding FIGC.

L'Associazione da diffusione presso i propri tesserati, e/o a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele, alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, e alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in occasione di manifestazioni sportive anche tramite incontri informativi.

Anche al fine di monitorare i risultati delle politiche di inclusione, di partecipazione, per il benessere degli atleti e l'espressione delle potenzialità degli atleti, per l'uguaglianza di genere, la tutela delle diversità, per il contrasto agli abusi, alle violenze e alle discriminazioni, con facoltà di proporre azioni in materia da sottoporre all'approvazione del Consiglio Direttivo, l'Associazione prevede incontri periodici (possibilmente con cadenza mensile) di un consiglio composto dai sostenitori (staff) della ASD impegnati, a vario titolo, nello svolgimento delle attività associative.