

## **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva – A.S.D. C.U.S. Trieste**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'A.S.D. C.U.S. Trieste (di seguito, l'Associazione), come previsto dall'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida emanate dalla Federazione Italiana dello Sport Universitario (FederCUSI). Il modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione, indipendentemente dal ruolo svolto. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogniqualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche ed integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, nonché 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 Responsabile Safeguarding della FederCUSI per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati della FederCUSI.

### **Art. 1 – Finalità**

Il presente modello regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei tesserati e delle tesserate – specie se minori d'età – nell'ambito dell'Associazione.

Le norme e le previsioni contenute nel presente modello richiamano e sono conformi alle linee guida emanate dalla FederCUSI attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti all'Associazione sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- promuovere una cultura ed un ambiente inclusivi che assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati – specie se minori – e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale dei tesserati stessi;
- rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Safeguarding della FederCUSI, volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti di tutti i tesserati, specie nei confronti di tesserati minori;
- provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

- 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;
- incentivare la partecipazione dei componenti dell'Associazione alle iniziative organizzate dalla FederCUSI nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- 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 modello sono:

- tutti i tesserati dell'Associazione;
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione.

## **Art. 3 – Diritti e doveri**

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

- ad 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 ed il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto ad ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo ed 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.

## **Art. 4 – Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso: qualunque atto, che leda fisicamente o psicologicamente un minore, che procuri direttamente o indirettamente un danno o precluda le prospettive di un salutare e sicuro sviluppo verso l'età adulta. Può consistere anche nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di qualcosa o incapacità di agire nel modo corretto che si traducono in un danno, o nel rischio di arrecare un danno, per un minore, tale da comprometterne lo sviluppo. Sono da ritenersi inclusi nella definizione: l'abuso fisico, emotivo/psicologico e sessuale, anche se perpetrati attraverso l'utilizzo di strumenti digitali (online). Nella maggior parte dei casi si assiste ad una sovrapposizione e compresenza di più tipologie di abuso o danno arrecato, che si verificano in modalità differenti. L'abuso può essere sia conseguenza di un comportamento

consapevole da parte di un soggetto, sia può essere dettato da una formazione carente e fallace che rende tale soggetto privo delle conoscenze e delle competenze necessarie ad adempiere alle sue responsabilità.

- 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 mediante 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 psico-fisica del tesserato; tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una – presunta – migliore prestazione sportiva) un'attività fisica inappropriata. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcol, 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: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- il bullismo ed 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 su

tale/i tesserato/i. 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 alle prestazioni sportive, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- i comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

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

Costituiscono, altresì, condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1.

#### **Art. 5 – Norme di condotta**

È 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:

- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori;
- segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente modello;
- programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla

prestazione sportiva e compresi quelli indicati dal presente modello possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;

- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

#### **Art. 6 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L'Associazione, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36/2021, nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FederCUSI, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale dei tesserati.

Il Responsabile dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con altri allenatori e i tecnici, 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 dalla FederCUSI alla quale l'Associazione è affiliata.

Il Responsabile deve essere nominato tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- essere regolarmente tesserato FederCUSI;
- non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per reati non colposi;
- 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.

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 è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito Internet dell'Associazione, e inserita nel sistema gestionale federale secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile dura in carica 1 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 federale secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni 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 dell'organo preposto dell'Associazione. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Responsabile Safeguarding della FederCUSI.

Il Responsabile è tenuto a:

- vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati della FederCUSI nell'ambito dell'Associazione, nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta adottati dall'Associazione stessa;

- 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 promuovere ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile ed opportuna;
- segnalare al Responsabile Safeguarding della FederCUSI eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FederCUSI;
- formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione;
- valutare annualmente l'adeguatezza del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva 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;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FederCUSI.

#### **Art. 7 – Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione**

L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo che preveda un rapporto con minorenni, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali (casellario giudiziale e carichi pendenti). In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente modello, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

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

#### **Art. 8 – Uso degli spazi dell'Associazione**

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante le sessioni di allenamento o prova di tesserati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati minorenni ovvero ai loro delegati.

Presso le strutture in gestione all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

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, ad 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 (allenatore, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **Art. 9 – Trasferte**

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.

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 gli allenatori, i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

### **Art. 10 – Tutela della privacy**

A tutti i tesserati (o esercenti la potestà genitoriale), gli allenatori, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogniqualvolta 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. Nello specifico, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose, 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.

La documentazione, sia cartacea sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali.

### **Art. 11 – 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 alla partecipazione alle attività sportive ai tesserati con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti tesserati, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo dei tesserati per l'Associazione loro coetanei.

## **Art. 12 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

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 effettuata una segnalazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email [fmessi.safeguarding@gmail.com](mailto:fmessi.safeguarding@gmail.com). Le chiavi di accesso a tale indirizzo mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Responsabile Safeguarding della FederCUSI.

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 adeguate misure che prevenivano qualsiasi 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. 13 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello e/o nella documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e/o nella documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di condotta), 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 relative 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 circostanza 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.

#### **Art. 14 – 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 (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;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini di quanto sopra:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure dell'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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 dell'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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:
  - o 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 presente modello o del Codice di condotta;
  - la violazione delle misure adottate dell'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 presente modello o del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dall'Associazione 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 mediante un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti nel c.d. "certificato antipedofilia" e/o violi il sistema di controllo interno mediante 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.

### **Art. 15 – 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 punto precedente;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore ai 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 di quanto sopra, si rimanda all'art. 14.

### **Art. 16 – Obblighi informativi e altre misure**

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

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, soci e volontari.

L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura del tesserato stesso, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile, al Responsabile Safeguarding della FederCUSI, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive alle quali è affiliata.