



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA E PER IL CONTRASTO DI ABUSI,
VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI
della
POLISPORTIVA VENDEMINI ASD

Rev.	Descrizione	Data
0	Prima adozione Modello	01.07.2024

INDICE

1.	Finalità	3
2.	Destinatari e relativi Diritti e Doveri	3
3.	Comportamenti e condotte rilevanti	3
4.	Principi e comportamenti da tenere.....	5
5.	Tutela dei minori.....	5
6.	Responsabile per la tutela dei minori e contro abusi, violenze e discriminazioni	5
7.	Misure preventive e Gestione del rischio.....	6
8.	Misure di Contrasto	7
9.	Responsabilità	7
10.	Monitoraggio risultati	7
11.	Pubblicità e diffusione del Modello e dei documenti correlati	7
12.	Riservatezza e privacy	8
13.	Ritorsioni	8
14.	Norme finali / Transitorie	8
15.	ALLEGATI	9
15.1	SITI UTILI.....	9
15.2	DOCUMENTI CORRELATI	9
15.3	PROCEDURA PER L'USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE.....	9
15.4	PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE TRASFERTE.....	9
15.5	PROCEDURA PER TUTELA DELLA PRIVACY (RINVIO AL MANUALE)	9
15.6	PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
	Segnalazione dei comportamenti lesivi	9
15.7	SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	10
	Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti	10
	Sanzioni nei confronti dei volontari.....	11

1. FINALITÀ

Il presente “Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e per il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni” (di seguito anche Modello) è redatto dalla POLISPORTIVA VENDEMINI ASD (di seguito anche **Associazione o Polisportiva**), in conformità con le disposizioni di cui al D. Lgs. 36/2021, al D. Lgs. 39/2021, nel rispetto delle Linee Guida definite dagli Enti di promozione sportiva cui siamo affiliati nonché dei Principi Fondamentali emanati dall’Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, delle eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla World Athletics e dalla European Athletics.

L’obiettivo del presente Modello è quello di promuovere una cultura per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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.

Per noi lo “SPORT” è una qualsiasi forma di attività fisica che, attraverso una partecipazione organizzata o non, abbia per obiettivo l’espressione o il miglioramento della condizione fisica e psichica, lo sviluppo delle relazioni sociali o l’ottenimento di risultati in competizioni di tutti i livelli.

Il presente Modello è pubblicato sulla homepage del sito dell’Associazione (www.polisportivavendemini.com), disponibile per la consultazione presso l’ufficio della Segreteria ed è comunicato alle istituzioni sportive secondo quanto indicato nelle Linee Guida di riferimento.

Fa parte integrante del presente Modello il Codice di Condotta della Polisportiva.

2. DESTINATARI E RELATIVI DIRITTI E DOVERI

Sono tenuti al rispetto del seguente regolamento tutti i Tesserati, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l’Associazione.

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.

Tutti i tesserati e le tesserate e le persone che operano presso l’Associazione dovranno sempre adottare i più elevati standard di comportamento, che ci aspettiamo vengano applicati sia nella vita professionale che in quella privata e sono tenuti a conoscere il presente Modello ed il Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e per la tutela dei minori, oltre alle leggi applicabili in materia.

3. COMPORAMENTI E CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- a) l’abuso psicologico;
- b) l’abuso fisico;

- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

In particolare, si intendono

- 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- per 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;
- 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 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;
- per incuria: a 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 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.

4. PRINCIPI E COMPORAMENTI DA TENERE

I soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti al rispetto dei seguenti principi e comportamenti:

- uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- attenzione e impegno a garantire uguali condizioni, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare riguardo a soggetti minorenni;
- segnalazione di ogni circostanza di interesse, agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- confronto con il Responsabile per la tutela dei minori e contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding dell'Associazione - si veda paragrafo 6) o direttamente con il Safeguarding Officer degli Enti cui siamo associati, ove si abbia il sospetto che possano essere attuate condotte rilevanti ai sensi del presente Modello;
- svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del Tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- programmazione e gestione dell'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- autorizzazione degli esercenti la responsabilità genitoriale in caso di Tesserati minorenni, da conservare nei termini di legge, qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli impianti e gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata e/o nelle trasferte;
- prevenzione, durante gli allenamenti e in gara, di tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- sensibilizzazione 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 tra quelli indicati dal presente Regolamento, possono essere lesivi della dignità, del decoro della persona;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere.

5. TUTELA DEI MINORI

Il Datore di Lavoro richiede per tutti i soggetti chiamati a svolgere attività direttamente con i minori, a prescindere dalla forma e dal tipo di rapporto di lavoro e collaborazione intrattenuta, copia del casellario giudiziario e lo mette a disposizione del Responsabile Safeguarding (di veda paragrafo 6) per le opportune verifiche.

6. RESPONSABILE PER LA TUTELA DEI MINORI E CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI¹

¹ Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui alla delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, in linea con le vigenti disposizioni, è nominato un Responsabile che ha anche la responsabilità della tutela dei minori.

Tale soggetto, di seguito definito come Responsabile Safeguarding, è nominato dal Consiglio Direttivo, scelto tra Professionisti, Dirigenti, Sportivi, Soci che si contraddistinguono per la loro professionalità, principi etici e che:

- non abbia riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiore ad un anno;
- non abbia riportato, nell'ultimo decennio, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, fatti salvi i casi di riabilitazione da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, del Coni o di Organismi Sportivi Internazionali riconosciuti;
- non abbia subito una sanzione a seguito dell'accertamento di una violazione delle Norme Sportive Antidoping del CONI o delle disposizioni del Codice Mondiale Antidoping WADA;
- non abbia in essere controversie giudiziarie contro l'Ente, il CONI o con le Federazioni Sportive Nazionali o contro altri Organismi riconosciuti dal CONI stesso.

Il Responsabile Safeguarding nell'espletamento delle sue funzioni, si occupa in particolare di:

- vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché dei codici di condotta, segnalando le violazioni dei predetti obblighi e eventuali condotte rilevanti, al Safeguarding Officer degli Enti cui siamo associati;
- adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- partecipare al Tavolo Permanente sulle politiche di Safeguarding, se previsto dagli Enti cui siamo associati coordinandosi con il Safeguarding Officer degli Enti cui siamo associati, se presente;
- relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding al Consiglio Direttivo;
- interfacciarsi per le politiche di Safeguarding, per tutti gli adempimenti necessari, con il Safeguarding Officer degli Enti cui siamo associati, al quale fornisce informazioni e ogni eventuale documento richiesto;
- svolgere ogni altra funzione eventualmente attribuita dal Consiglio Direttivo o dall'Assemblea dei Soci.

Il Responsabile Safeguarding dura in carica quattro anni e non può essere revocato e/o sostituito se non per giusta causa.

Il Responsabile Safeguarding ha la facoltà di avvalersi di esperti scelti in collaborazione con il Legale Rappresentante, le cui competenze siano opportune o necessarie in relazione a singole azioni o procedimenti.

Il Responsabile Safeguarding dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati da una delle federazioni alle quali l'Associazione è affiliata durante il suo mandato (ENDAS, Libertas, ACSI, ecc) e deve possedere requisiti di onorabilità, pertanto, prima della sua nomina deve essere acquisito il suo certificato del casellario giudiziario dal quale si evince l'assenza di condanne e procedimenti giudiziari.

Una volta selezionato il candidato, il Presidente della Polisportiva dovrà provvedere alla sua copertura assicurativa e alla stipula di un contratto o lettera di nomina che preveda esplicitamente la descrizione di ruoli e responsabilità ed il compenso per l'esercizio del ruolo, nel caso in cui non si opti per una collaborazione a titolo di volontariato.

La nomina del Responsabile deve essere approvata dalla maggioranza del Consiglio Direttivo e deve essere verbalizzata.

7. MISURE PREVENTIVE E GESTIONE DEL RISCHIO

Allo scopo di prevenire ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, specie se minori, è obbligatoria la partecipazione al Tavolo Permanente degli Enti cui siamo associati - laddove presente - seguendo le indicazioni del Safeguarding Officer dell'Ente stesso.

Le attività di prevenzione contro illeciti e irregolarità hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli per il benessere dell'atleta e ogni forma di discriminazione, con progetti ad-hoc, a titolo esemplificativo: progetti formativi calendarizzati, campagne di sensibilizzazione e ogni altra attività si renda necessaria allo scopo, anche su proposte pervenute dai tesserati su e-mail dedicata:

safeguarding@polisportivavendemini.com

Il Responsabile Safeguarding dovrà assicurarsi che l'Associazione sia dotata di un Modello organizzativo performante per l'attività dell'Associazione stessa, prevedendo quanto necessario per l'attuazione delle procedure per la gestione degli accessi ai locali di allenamento, per la gestione dei viaggi e trasferte e manifestazioni sportive.

8. MISURE DI CONTRASTO

Tutti i soggetti coinvolti a diverso titolo nelle attività dell'Associazione che vengono a conoscenza di comportamenti rilevanti, sono tenuti a segnalare tempestivamente al Responsabile Safeguarding attraverso l'apposito indirizzo e-mail: safeguarding@polisportivavendemini.com. Quest'ultimo deve, a sua volta, comunicare tempestivamente con il Safeguarding Officer degli Enti di promozione sportiva cui siamo affiliati nelle modalità previste dalle Procedure per le segnalazioni di illeciti e irregolarità degli Enti.

L'Associazione garantisce la riservatezza del Segnalante, fatto salvo nei casi in cui sia evidente e comprovata la responsabilità dello stesso per reati di calunnia e/o diffamazione.

In caso di procedimento disciplinare a seguito di accertata violazione, lo stesso si svolgerà nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento di Giustizia e nel rispetto della normativa vigente.

9. RESPONSABILITÀ

Il mancato adeguamento agli obblighi di cui al presente Modello ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi, costituisce violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia.

10. MONITORAGGIO RISULTATI

Al fine di rendere performante il presente Modello, su input della relazione semestrale redatta dal Responsabile Safeguarding, il Consiglio Direttivo provvederà a valutare che le politiche messe in atto siano in linea con gli obiettivi prefissati e apporrà gli eventuali correttivi e/o integrazioni necessarie proposte dal Responsabile.

11. PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEI DOCUMENTI CORRELATI

La diffusione del Modello, del Codice di Condotta, dell'indirizzo e-mail del Responsabile Safeguarding e di tutti gli altri documenti correlati è garantita attraverso la loro pubblicazione sul sito ufficiale e sui social media e la messa a disposizione di una copia cartacea presso la Segreteria della Polisportiva.

Al momento dell'adozione dei suddetti documenti e in occasione di ogni modifica, l'Associazione ne dà comunicazione a tutti i propri tesserati, coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, associati e volontari attraverso l'uso dei Social Media.

La mancata pubblicità del Regolamento e suo materiale correlato, costituisce illecito e deve essere segnalato al Safeguarding Officer dell'Ente di promozione sportiva di riferimento.

Tutti coloro che operano presso l'Associazione sono ritenuti responsabili di prendere visione e fare propri i principi sanciti nel presente Modello e nel Codice di Condotta. In particolare, l'Associazione organizza sessioni informative in occasione della prima adozione del Modello e del Codice ed in occasione di ogni modifica in modo da rendere edotti i dirigenti ed i tecnici in merito alla diffusione della conoscenza del contenuto dei documenti finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché tutela dei minori e per diffondere la consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

12. RISERVATEZZA E PRIVACY

Il Responsabile Safeguarding è tenuto agli obblighi di riservatezza. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante e dei soggetti coinvolti. Le documentazioni relative alle segnalazioni devono essere conservate nel rispetto del GDPR 2016/679 e conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

13. RITORSIONI

Costituisce violazione al presente Modello, al Codice di Condotta, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato e/o minacciato, con volontà di provocare danno ingiusto alla persona segnalante, in relazione alla segnalazione presentata, punibile ai sensi dei Regolamenti interni degli Enti di promozione sportiva cui siamo affiliati.

14. NORME FINALI / TRANSITORIE

Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto, dalla normativa vigente e da tutta la Regolamentazione degli Enti di promozione sportiva cui siamo affiliati, incluso il Codice Etico e il Codice di Condotta.

Il presente Modello, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore entro il 1° luglio 2024.

15. ALLEGATI

15.1-SITI UTILI

- battiamoilsilenzio.gov.it, sito del tavolo tecnico per la co-costruzione e la promozione di una policy per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti istituito dal Dipartimento per lo sport.
- savethechildren.it, pagina del sito di Save the Children relativa agli abusi nello sport e minori: buone pratiche per prevenirli.

15.2-DOCUMENTI CORRELATI

- Codice di Condotta

15.3-PROCEDURA PER L'USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

1. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
2. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'Associazione, fatta eccezione per i genitori/accompagnatori dei minori sotto i 5 anni.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 5 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

15.4 PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE TRASFERTE

1. 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.
2. 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.

15.5 PROCEDURA PER TUTELA DELLA PRIVACY (RINVIO AL MANUALE)

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale) ed altri tesserati dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) secondo quanto previsto nel Manuale per il trattamento dei dati personali (cui si rinvia integralmente) che recepisce quanto richiesto nel suddetto Regolamento.

15.6 PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

SEGNALAZIONE DEI COMPORAMENTI LESIVI

1. 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 tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email safeguarding@polisportivavendemini.com. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.

2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Officer dell'ENTE di appartenenza presso cui siamo affiliati secondo le specifiche procedure.
3. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - presentato una denuncia o una segnalazione;
 - manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

15.7 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- ✓ violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), 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 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 della gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato all'Associazione, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

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

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello 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:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;

2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
5. risoluzione del contratto.

Ai fini del precedente punto:

- ✓ incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta 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 la stagione sportiva, 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 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 la stagione sportiva, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta;
 - la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- ✓ incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione sportiva, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta 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.

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:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
4. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
5. rescissione del rapporto di volontariato.