MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla ASD CircoBiloba, in ottemperanza al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n.255/2023.
La finalità del modello organizzativo e di condotta e quella di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati. I modelli saranno aggiornati con cadenza almeno quadriennale prevedendo meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida di A.S.C. o alle raccomandazioni del Responsabile delle politiche di safeguarding.

Art. 1 – Diritti e doveri dei tesserati

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 11, i modelli di cui all'art. 10 stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati sono tenuti a:
a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui e affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
j) segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Art. 2 – Finalità

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

1) Promuovere i diritti fondamentali indicati nella definizione di Diritto Fondamentale del Tesserato come citato nell'articolo 5 del suddetto documento;
2) Promuovere una cultura e di un ambiente inclusivi 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;
3) Promuovere la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
4) L'individuazione e l'attuazione da parte delle Affiliate di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che sarà nominato ai sensi del presente Regolamento, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
5) La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
6) L'informazione dei 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;
7) La partecipazione delle Affiliate e dei tesserati alle iniziative adottate nell'ambito delle politiche di safeguarding;
8) Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.

Art. 3 – Campo di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

1) tutti i tesserati dell'Associazione "CircoBiloba ASD";
2) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione;
3) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione.

Art. 4 – Comportamenti rilevanti

Rappresentano fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:
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.

A fini del comma precedente, si intendono:
a) 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;
b) 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;
c) 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;
d) 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;
e) 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;
f) per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) 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;
h) 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).
i) 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.

Art. 5 – Principi

CircoBiloba ASD riconosce e promuove i diritti fondamentali dei tesserati.
Per “Diritti Fondamentali dei Tesserati” devono intendersi il diritto alla salute, il diritto al benessere psico-fisico nonché il diritto ad essere trattati con rispetto e dignità, ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.
La ASD si impegna a promuovere e garantire un ambiente sicuro ed inclusivo.
Per CircoBiloba ASD, infatti, il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente primario anche rispetto al risultato sportivo, tanto che chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività associative è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona.

Art. 6 – Politiche di prevenzione

Misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione:

1) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
2) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dall’Associazione ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

3) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori;
4) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
    a) evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
    b) sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste e di matrice razzista;
    c) evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
    d) prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
    e) richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
    f) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona

Per rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

1) Affissione presso la sede del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito dell'Associazione;
2) Affissione presso la sede dell'Associazione e/o pubblicazione sulla homepage del sito della Associazione del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
3) Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla Associazione, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dall'associazione;
4) Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding
5) Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dall'associazione per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;

Art 7 – Tutela dei minori

Tutti coloro che in ambito associativo – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Art. 8 – Responsabile contro abusi, violenza, discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la ASD nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla ASC all'atto di affiliazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

1) essere regolarmente tesserato ad ASC;
2) non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).

Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale ASC, secondo le procedure previste dalla regolamentazione. 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.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della Associazione e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile è tenuto a:

a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati nell'ambito dell'associazione, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli

organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
c) segnalare al Safeguarding di ASC eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta.

Art. 9 – Obblighi di segnalazione

1) Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte da ASC e nel presente documento, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding ASC.
2) Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dall'associazione o direttamente con il Safeguarding ASC.

Art. 10 – Gestione delle segnalazioni e Privacy

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazione tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email **safeguarding@circobiloba.it** e/o al referente safeguarding ASC.
Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Responsabile dell'ASD.
Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento Safeguarding di ASC. 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.
In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
L'ASD garantisce l'adozione di misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione dei tesserati che abbiano in buona fede:

1) presentato una denuncia o una segnalazione
2) manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
3) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
4) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
5) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding

I dati raccolti saranno trattati secondo l'informativa ex art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679.

Art. 11 – Obblighi informativi, formativi ed altri obblighi

1) 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.
2) 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, associati e volontari.
3) L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
4) L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.
5) 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.
6) L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
7) L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.
8) L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Art. 12 – Uso spazio 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.
Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'ASD CircoBiloba.
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 6 anni di età o con disabilità motoria o intelletivo/relazionale.
In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del 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, eccetera).

Art. 13 – 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.

Art. 14 – 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, intellettiva, 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 intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.
L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante agevolazioni sulle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio di Biella e nei comuni limitrofi.

Art. 15 – Sanzioni

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

1) 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);
2) 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;
3) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
4) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
5) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
6) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
7) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
8) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato all'Associazione dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., 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.

<u>Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti</u>

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, 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 associative, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, 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 sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla 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 attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

<u>Sanzioni nei confronti dei volontari</u>

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 16 – Norme Finali

1) Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo dell'Associazione con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni da ASC.
2) Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal consiglio direttivo.
3) Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

30/10/2024

Firma Legale Rappresentante

Timbro

CircoBiloba
Associazione Sportivo Dilettantistica
Via Remo Pella, 2/22a
13836 COSSATO (BI)
C.F. e P.IVA 02788760029