

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA DELL'A.P.D. DON ORIONE SEZIONE PALLAVOLO

*(redatto ai sensi del comma 2 dell'art.16 del D.Lgs. nr. 39 del 28 febbraio 2021 e in conformità a quanto riportato nel "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati" e le "Linee guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding" emanati dalla FIPAV).*

### **Art. 1 - Finalità**

**1.** Il presente documento è finalizzato a regolamentare e disciplinare le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativamente ai Tesserati, specialmente se minori, nell'ambito dell'Associazione Polisportiva Dilettantistica Don Orione Sezione Pallavolo (di seguito per brevità anche semplicemente "Società").

**2.** E' diritto fondamentale dei Tesserati essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come previsto dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione economica, di nascita, capacità fisica, intellettuale e relazionale. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce una primaria importanza.

**3.** Il presente documento costituisce l'insieme delle regole di condotta e dei principi ai quali la Società e tutti i suoi Tesserati sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti sopra menzionati;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivo che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzando le diversità;
- c) la consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV e volte a ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abuso, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
- f) l'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare attenzione sulle procedure di segnalazione;

- g) la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h) il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione e nel rispetto delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

## **Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:
  - a) tutti i Tesserati della Società A.P.D. Don Orione Sezione Pallavolo;
  - b) tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società;
  - c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società e frequentano le sue strutture.

## **Art. 3 - Tipologie di Comportamenti Rilevanti**

1. Ai fini del presente documento, i seguenti comportamenti sono considerati rilevanti:
  - a) 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 attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
  - b) 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 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;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) 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;

- f) l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) 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;
- h) il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più 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) i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2. Rientrano inoltre tra le condotte rilevanti tutti quei comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità stabilite nel precedente art. 1.3.

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.

#### **Art. 4 - Principi**

1. I soggetti indicati nel precedente art. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale;
- b) assicurare a ogni Tesserato rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche;
- c) prestare la dovuta attenzione a situazioni di disagio anche derivanti da disturbi dell'alimentazione, sia percepite direttamente che conosciute indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori;
- d) segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse ai genitori o tutori legali o ai soggetti preposti alla vigilanza;

- e) rivolgersi al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIPAV nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento. Nello specifico, la Società indica quale soggetto a cui rivolgersi, oltre al Responsabile Safeguarding nominato, anche il Dirigente designato a supporto sig.ra Antonietta Epifanio;
- f) garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni;
- g) pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati;
- h) ottenere l'autorizzazione dei genitori o tutori legali per gli atleti minorenni qualora si programmino allenamenti individuali o in orari non abitualmente frequentati, garantendo comunque la presenza di un altro soggetto oltre all'allenatore;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo. Nel corso della stagione saranno organizzate periodicamente delle riunioni tra tecnici e dirigenti per una verifica sullo stato di applicazione delle norme di salvaguardia dei minori e l'analisi di eventuali criticità emerse. Il Safeguarding o il suo dirigente delegato svolgeranno, inoltre, incontri periodici con gli atleti per ricordare le regole di condotta e di salvaguardia dei minori, monitorare il loro rispetto e raccogliere eventuali indicazioni di criticità;
- j) informare chiaramente i partecipanti all'attività sportiva di astenersi da apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla performance sportiva e non inclusi nei parametri definiti nel presente documento in quanto possono ledere la dignità, il decoro e il rispetto della persona;
- k) favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti;
- l) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità attraverso:
  - l'affissione presso la struttura della Società del Modello Organizzativo e del Codice di condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche, e pubblicazione degli stessi sulla homepage del sito della Società e/o pagina facebook;
  - l'affissione presso la struttura della Società e/o la pubblicazione sull'homepage del sito della Società e/o pagina facebook del nominativo del Safeguarding nominato dalla Società con indicazione dell'indirizzo e-mail per poterlo contattare;
  - comunicazione e segnalazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del Modello Organizzativo e del Codice di condotta adottato dalla Società, nonché del nominativo del Safeguarding designato dalla Società;
  - comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per le segnalazioni dei comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIPAV.

#### **Art. 5 - Tutela dei minori e Certificazione per i collaboratori della Società**

1. In relazione a quanto indicato nell'art. 9 co. 2 delle Linee Guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding, la Società che intende impiegare sia come lavoratore che volontario una persona al fine di svolgere attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori, richiede una copia del certificato penale del casellario giudiziale conformemente alla normativa vigente (Art. 33 co.7 D.Lgs. 36/2021 e ss. in relazione al D.Lgs. 39/2014).
2. Qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta dal soggetto interessato, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 20 gg., sarà seguito dall'immediata interruzione di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

### **Art. 6 - Uso degli spazi della Società**

1. Deve essere garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati, con il rispetto da parte di quest'ultimi dello svolgimento della seduta di allenamento o prova nonché delle norme di sicurezza oltre che dei principi e regole del presente Modello Organizzativo e suo Allegato.
2. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Società. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi e ai bagni riservati agli atleti a utenti esterni o genitori/accompagnatori, così come agli allenatori e ai dirigenti, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale. E' inoltre consentito l'accesso ad un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie a tale intervento nei confronti della persona infortunata, avendo cura di mantenere aperta la porta e della presenza di almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.)

### **Art. 7 - Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni**

1. Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, la Società nomina un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata alla FIPAV al momento dell'affiliazione, della riaffiliazione/agggregazione e riagggregazione.
2. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto tra individui di comprovata integrità morale e competenza, e deve soddisfare i seguenti requisiti: a) essere tesserato FIPAV regolare; b) possedere la cittadinanza italiana; c) non avere riportato condanne penali, anche non passate in giudicato, per i reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies c.p.; d) non avere riportato, nei precedenti dieci anni, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello

nazionale o internazionale; e) aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

3. La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno della Società (attraverso affissione nella sede e strutture in uso alla Società e pubblicazione sulla homepage del sito) e inserita nel sistema gestionale federale secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.

4. Il mandato del Responsabile ha una durata annuale e può essere rinnovato.

5. In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, la Società provvede nei 30 giorni successivi alla nomina di un nuovo Responsabile, comunicando la nomina al sistema gestionale federale, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.

6. La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo competente della Società. Il Safeguarding Office della FIPAV viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. La Società procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.

7. Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIPAV all'interno della Società, così come l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nella Società, oltre a promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;
- c) segnalare al Safeguarding Office eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza come previsto dall'articolo 14 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIPAV;
- e) proporre all'organo competente della Società eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze e delle caratteristiche della Società;
- f) valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, eventualmente sviluppando e attuando un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
- g) partecipare agli eventi formativi obbligatori organizzati dalla FIPAV.

#### **Art. 8 - Segnalazione dei comportamenti lesivi**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati nel Regolamento e nelle Linee Guida predisposte dalla FIPAV nonché indicati nel precedente art. 3 che coinvolgono Tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo

immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società, dott.ssa Perla Iorio, tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo [safeguarding@pallavolodonorione.it](mailto:safeguarding@pallavolodonorione.it) o utenza cellulare 351-4161431 e/o al Safeguarding Office della FIPAV compilando l'apposito FORM presente sul sito federale.

2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società sopra indicato e/o con il Safeguarding Office della FIPAV.

3. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza del minore stesso.

4. La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

#### **Art. 9 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**

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

- a) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta);
- b) violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società;
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società.

2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, 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 e del ruolo svolti dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società 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.

3. Il presente sistema sanzionatorio è portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello Organizzativo attraverso i mezzi già indicati dalla Società per la diffusione e conoscenza del medesimo Modello organizzativo di cui fa parte.

#### **Art. 10 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello Organizzativo, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding e Codice di Condotta) nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 9.1;
- c) multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- d) risoluzione del contratto di lavoro o collaborazione.

2. 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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, 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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 e/o non produca tempestivamente il certificato di cui all'art. 5;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali 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 contro abusi, violenze e discriminazioni; – l'effettuazione, con colpa, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o 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; – la violazione delle misure adottate dalla Società volte a



garantire la tutela dell'indennità 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 parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda intenzionalmente le prescrizioni del presente Modello, così da compromettere irreversibilmente in rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro, e/o ponga in essere dolosamente un comportamento 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 e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o non consegni il certificato di cui all'art. 5 nei termini ivi previsti.

#### **Art. 11 - Sanzioni nei confronti dei volontari**

1. Nei confronti dei volontari della Società, 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 art. 10 punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 30 giorni;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso, in tutte le ipotesi di violazione dettagliate nel precedente art. 11 per i collaboratori retribuiti.

#### **Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei frequentatori a qualsiasi titolo**

Quanto contenuto negli artt. 10, 11 e 12 che precedono, riguardante il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, è riferibile, in quanto concretamente applicabile, a tutti i tesserati della Società e a tutti coloro che hanno rapporti con la Società medesima e/o frequentano la struttura sportiva, restando in ogni caso impregiudicata la rilevanza civile e penale dei comportamenti posti in essere, così come l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti Fipav a carico dei tesserati.

Inoltre, nei casi di violazione delle disposizioni del presente Modello Organizzativo e/o del Codice di Condotta ad esso allegato, i suddetti soggetti saranno assoggettati alla sanzione del richiamo verbale o scritto, nonchè della sospensione temporanea dell'attività o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

#### **Art. 13 - Diffusione ed attuazione**

1. La Società, anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice

di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni (vedi Allegato A) tra i propri Tesserati FIPAV e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegna inoltre a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento sarà pubblicato sul sito web della Società e affisso presso la sede e le strutture in uso alla Società, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori, tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale e agli interessati anche al momento dell'instaurazione del rapporto con la Società.

#### **Art. 14 - Norme finali**

1. Come previsto dall'Art. 2 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati" della FIPAV, il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni volta che sia necessario per recepire eventuali nuove disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché eventuali integrazioni alle disposizioni della FIPAV.

2. Per quanto non espressamente previsto si rimanda a quanto prescritto nello Statuto della FIPAV, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel codice Etico della FIPAV.

3. Il presente Modello Organizzativo, entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo direttivo e pubblicazione sul sito della Società.

Documenti correlati:

- All. A - CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE.