**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL’ATTIVITÀ SPORTIVA PER LA TUTELA DEI MINORI E LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE – ex art.16 D.Lgs. 39/2021**

1. **Finalità**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva è redatto dalla ASD GS RIOLO TERME (di seguito associazione) come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del D.Lgs.39/2021 ed in conformità alle linee guida pubblicate dalla Federaizone Italiana Pallacanestro (di seguito FIP). Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività dell’Associazione, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L’obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci/tesserati/e, in particolare i minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l’integrità fisica e morale di tutti.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva deve essere pubblicato sul sito dell’Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato dall’Associazione al Responsabile Safeguarding della FIP insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) dall’Associazione.

Le previsioni del presente modello richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla FIP, attualmente in vigore, e costituiscono l’insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti all’Associazione sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

a. promuovere il diritto di tutti i Tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;

b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le diversità;

c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;

d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIP volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;

e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f. informare i Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;

g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIP nell’ambito delle politiche di *safeguarding*;

h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva nell’attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Associazione.

1. **Ambito di applicazione**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- tutti i tecnici, dirigenti, soci/tesserati/e dell’ASD GS RIOLO TERME;

- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l’Associazione;

- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l’Associazione.

**3. Prevenzione e gestione dei rischi - Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- 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 di soci/tesserati/e, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;

- l’abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l’integrità psicofisica del soggetto. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un socio/a/tesserato/a 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;

- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- l’abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- la violenza di genere: tutte le forme di violenza, che vanno dalla violenza psicologica e fisica a quella sessuale, inclusi comportamenti persecutori e discriminazioni di genere;

- il nonnismo (hazing): qualsiasi comportamento che implica un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri anziani dello stesso gruppo;

- l’abuso dei mezzi di correzione: superare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare assegnato a un individuo nei confronti della persona offesa, utilizzandolo in modo inadeguato o per perseguire interessi diversi da quelli per cui è stato conferito dal sistema giuridico federale;

- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi socio/a/tesserato/a, 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 socio/a/tesserato/a;

- l’incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- l’abuso di matrice religiosa: l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- il bullismo, 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 soci/tesserati/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/a/tesserato/a. 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 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. Codice di condotta**

**NORME DI CONDOTTA GENERALI**

I Tesserati e chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva devono:

- adottare condotte non discriminatorie, evitando qualsiasi atteggiamento inappropriato fondato su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura;

- astenersi dall’adottare condotte quali: colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente un’altra persona;

- evitare atteggiamenti nei confronti di altri che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;

- agire con comportamenti che siano di esempio positivo, specialmente per i minori;

- astenersi dal porre in essere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di natura sessuale, sfruttamento, maltrattamento o abuso;

- usare un linguaggio consono, evitando suggerimenti o consigli, offensivi o abusivi;

- astenersi dall’organizzare momenti conviviali non istituzionali con atleti minorenni, salvo il consenso dell’esercente la responsabilità genitoriale;

- agire in modo da tutelare la sfera emotiva del minore, evitando di assumere comportamenti che possano far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare gli altri, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;

- segnalare tempestivamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione situazioni, anche potenziali, che possano mettere a rischio se stessi o gli altri, causare pericoli, timori o disagi.

**DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI**

- Contribuire attivamente alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

- Evitare qualsiasi abuso o utilizzo improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, soprattutto se minori;

- Partecipare alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;

- Favorire un rapporto tra tesserati basato sul rispetto reciproco e sulla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali che possano generare uno stato di soggezione, pericolo o timore, anche attraverso la manipolazione;

- Evitare di creare situazioni di intimità con i tesserati minori;

- Organizzare soluzioni logistiche durante le trasferte per prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati, coinvolgendo coloro che hanno la responsabilità genitoriale o i loro delegati nelle decisioni;

- Astenersi dall'utilizzare, riprodurre e diffondere immagini o video dei Tesserati minori, se non per finalità educative e formative o pubblicazione sul sito dell’Associazione, ottenendo le necessarie autorizzazioni dai genitori o tutori legali o dagli addetti alla sorveglianza;

- Comunicare e condividere con i tesserati minori gli obiettivi educativi e formativi, coinvolgendo coloro che hanno la responsabilità genitoriale o i loro delegati nelle scelte;

- Consentire, quando possibile e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza, l'accesso agli impianti durante allenamenti e sessioni di prova ai genitori o tutori legali, o agli addetti alla sorveglianza;

- Interrompere immediatamente ogni contatto con i tesserati minori se si avvertono situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, e attivare il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione;

- segnalare tempestivamente eventuali segni di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

- mantenersi costantemente informati sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;

- evitare l'utilizzo, la riproduzione e la diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per fini educativi e formativi o pubblicazione sul sito dell’Associazione, ottenendo le necessarie autorizzazioni dai genitori o dai soggetti responsabili della loro cura;

- segnalare prontamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione situazioni, anche potenziali, che mettano i tesserati a rischio di pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

- 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;

- organizzare l’attività sportiva e gli allenamenti in modo da garantire la privacy degli atleti negli spogliatoi. 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 la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria è

consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno

un’altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore...);

- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero i soggetti preposti alla vigilanza: in caso di **TRASFERTE** che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno

essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l’atleta e l’accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l’integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

**DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI**

- Comunicare ai dirigenti sportivi e agli allenatori situazioni di ansia, paura o disagio riguardanti sé stessi o altri;

- Prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che possano mettere gli altri atleti in uno stato di soggezione, pericolo o timore, anche attraverso manipolazioni;

- Rispettare e preservare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e di tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva;

- Riconoscere e rispettare il ruolo educativo e formativo dei dirigenti sportivi e degli allenatori;

- Mantenere rapporti basati sul rispetto reciproco con gli altri atleti e con tutte le persone coinvolte nell'attività sportiva;

- Segnalare qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti incaricati della cura degli atleti, o ai loro delegati;

- Evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e allenatori, segnalando eventuali comportamenti inappropriati;

- Non diffondere materiale fotografico o video di natura privata o intima senza autorizzazione, segnalando comportamenti non conformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti incaricati della cura, nonché al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione;

- Segnalare tempestivamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Associazione situazioni, anche potenziali, che possano mettere sé stessi o altri in pericolo o pregiudizio.

**5. Tutela dei minori - certificato del casellario giudiziale**

Salvo quanto previsto al paragrafo 4 del presente Modello, la Associazione, quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma – con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori è tenuto a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

**6. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla Associazione**

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 Associazione ha nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo ha comunicato alla FIP all’atto di affiliazione.

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

a. essere regolarmente tesserato alla FIP;

b. 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).

c. non aver riportato nell’ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

d. aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIP e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

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 resta in carica fino alla scadenza del Consiglio Direttivo, può essere riconfermato e la nuova nomina avverrà contestualmente al rinnovo del Consiglio Direttivo.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il Consiglio Direttivo provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell’organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIP.

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 della FIP 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 Office della FIP eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIP;

e) formulare all’organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Associazione;

**7. Dovere di segnalazione**

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci/tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri soci/tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all’indirizzo e-mail basketrioloterme.safeguard@gmail.com. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell’ENTE di Affiliazione.

In caso di gravi comportamenti lesivi la Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell’ordine. 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 di tale minore.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Associazione e il Safeguarding Office della FIP sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale. 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.

**8. Diffusione ed attuazione**

La Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento, tramite:

- Affissione presso la sede della Associazione del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della Associazione;

- Affissione presso la sede della Associazione e/o pubblicazione sulla homepage del sito della Associazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla Associazione con indicazione dell’indirizzo e-mail per poterlo contattare;

- 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 dalla Associazione;

**9. Sanzioni disciplinari**

La Associazione ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali accertate violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall’instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l’eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedimentali e d’azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l’entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal Consiglio Direttivo, sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

a. dolo o colpa della condotta inosservante;

b. rilevanza degli obblighi violati;

c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;

e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all’eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

Le sanzioni consistono in:

A. Rimprovero verbale o scritto;

B. Recesso;

C. Risoluzione del rapporto contrattuale (laddove l’abuso commesso costituisca causa di risoluzione del rapporto);

D. Proposta di radiazione agli organi competenti

E. Licenziamento con o senza preavviso (nelle ipotesi in cui l’abuso accertato costituisca causa di licenziamento ai sensi di legge o del CCNL applicato).

Avverso i provvedimenti sanzionatori è ammesso, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, il ricorso in via di autotutela da indirizzarsi, in forma scritta, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della Associazione il quale ne dà tempestiva conoscenza al Consiglio Direttivo.

Il Responsabile – ricevuto il ricorso – ne trasmette altresì copia al Referente della Policy della Federazione a cui l’Associazione è affiliata.

La suddetta richiesta di riesame dovrà specificare gli estremi dell’atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso e le motivazioni in punto di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa (con allegazione dei documenti eventualmente richiamati), nonché la richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione.

Il Responsabile, sentito il parere del Referente della Policy della Federazione a cui l’Associazione è affiliata, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 60 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporne, motivatamente, il diniego.

Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato).

Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del "silenzio-assenso".

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L’atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

**9.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

Salvo quanto sopra, 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;

- multa in misura non eccedente l’importo di 5 ore di retribuzione;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;

- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Modello 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;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell’ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Modello 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;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l’importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l’ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l’efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) l’inosservanza dell’obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

b) l’effettuazione, con colpa grave, 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;

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l’importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello 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;

5. 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 reati 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.

**10. Norme finali**

Il presente documento è aggiornato dall’organo direttivo della 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 della FIP. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall’organo preposto della Associazione.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIP, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico FIP.

Il presente Modello, approvato dall’organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.