

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla Associazione Sportiva Dilettantistica EFESO MION CLUB (di seguito, l'*Associazione o ASD*), con sede in Via Fornace 13, 30034 Mira (VE) Codice Fiscale 90121910278 P.Iva 04345240271, affiliata alla ASC - Attività Sportive Confederate (EPS) 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 comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e dalla Giunta Nazionale del CONI n 255/2023.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della *Associazione* indipendentemente 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 CONI, e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati. Il presente Modello è stato predisposto con la finalità 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, nonché a garantire la tutela dell'integrità morale e fisica di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Garante ASC (Saveguarding Office) per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*.

Il presente modello integra e non sostituisce il *Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie* dell'Ente di Promozione Sportiva ASC.

Diritti e doveri dei Tesserati

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.
3. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il 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 il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Ente di Promozione Sportiva ASC.

Finalità

Il presente documento regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto ad 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, intellettuale, relazionale o sportiva che vengano attuati in danno dei Tesserati/e, specie se minori d'età, nell'ambito della Associazione.

Le norme e previsioni contenute nel presente Mocas richiamano e sono conformi al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati predisposto da ASC ed attualmente in vigore, costituendo l'insieme delle regole di condotta a cui tutti i tesserati/e sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti fondamentali indicati nella definizione di Diritto Fondamentale del tesserato come citato in premessa
- b) la promozione di 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
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della Associazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che sarà nominato, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti
- f) 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
- g) la partecipazione della Associazione e dei tesserati alle iniziative adottate nell'ambito delle politiche di safeguarding
- h) 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

Prevenzione e gestione dei rischi

Comportamenti rilevanti

1. 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 del tesserato, 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 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;
- la **molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'**abuso sessuale**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- la **negligenza**: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- l'**incuria**: 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 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 **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.
2. 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.

Politiche di prevenzione - Comportamenti da adottare

E' onere della ASD strutturarsi in modo tale da porre in essere misure efficaci ed efficienti di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, dando attuazione delle finalità indicate in precedenza ed uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito riportate:

- Evitare contatti fisici tra atleti e tecnici e/o dirigenti
- Spronare all'utilizzo di un linguaggio appropriato evitando espressioni discriminatorie di qualsiasi tipo
- Creare un ambiente inclusivo anche garantendo il diritto allo sport ad atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni, nel gruppo di atleti tesserati per la ASD loro coetanei
- Porre attenzione allo svolgimento dell'attività fisica rispettando lo sviluppo fisico, emotivo e intellettuale del tesserato
- Formare ed informare tecnici e dirigenti
- Imporre agli atleti comportamenti conformi al Codice di Condotta volti ad evitare bullismo e cyberbullismo negli spogliatoi e fuori dagli stessi
- Creare un ambiente inclusivo
- Informare tutti i tesserati/e dei propri diritti e doveri
- Predisporre protocolli chiari di segnalazione
- Comunicare a tutti i tesserati/e il nome ed i contatti del Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. L'Associazione nomina un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, con lo 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.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni e dagli Eps alla quale l'Associazione è affiliata.
3. Il Responsabile deve essere persona di comprovata moralità e competenza, non deve aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi né essere stato sottoposto a pene detentive superiori ad un anno ovvero pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno. Non deve essere stato sottoposto, nell'ultimo decennio e salva riabilitazione, a squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno da parte delle FSN, DSA, EPS, CONI, Organismi Sportivi internazionali riconosciuti.
4. Il Responsabile dovrà presentare il Certificato del Casellario Giudiziale per comprovare l'assenza delle suddette condanne penali, anche non definitive.
5. La nomina del Responsabile deve essere resa pubblica dalla ASD mediante affissione presso la sede e/o pubblicazione su sito internet o altri canali telematici.
6. Il Responsabile dura in carica 4 anni e può essere riconfermato. Il Consiglio Direttivo ha facoltà di sospensione o rimozione dell'incarico in caso di mancata conformità ai requisiti o in caso di violazione delle politiche di Safeguarding. La nuova nomina avverrà entro i 30 giorni successivi la revoca dell'incarico.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a:

- Vigilare sulla corretta applicazione del presente regolamento e del Codice di Condotta.
- A sensibilizzare i membri della ASD sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.
- Ad adottare le opportune iniziative, anche con carattere di urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della ASD ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile ed opportuna.
- Garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento ed è tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
- Ricepire le indicazioni di ASC e del Safeguarding Office.
- Fornire elementi utili per l'aggiornamento del Modello organizzativo e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della ASD.
- A partecipare all'eventuale attività formativa obbligatoria predisposta da ASC.

Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione

1. L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.
2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

Uso degli spazi dell'Associazione

1. 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.
2. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'Associazione
4. Durante le sessioni di allenamento 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 intellettivo/relazionale.
5. 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).

Trasferte

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

Tutela della privacy

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).
2. I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.
3. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona

fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

4. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, *data breach*, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.
6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. Il **Referente per la privacy**, coincidente con la figura del legale rappresentante salvo diversa nomina al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali riceve le richieste a lui indirizzate all'indirizzo email asdefesomionclub@gmail.com

Inclusività

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.
2. 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 intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.
3. 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 sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email asdefesomionclub@gmail.com. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.
2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'apposito indirizzo email dell'Ente di promozione sportiva ASC.
3. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano 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*.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
 - mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
 - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
 - violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
 - atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - mancata applicazione del presente sistema disciplinare.
2. 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 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 deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. 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.
2. 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;
 - 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 dell'Associazione, radiazione dello stesso.
3. 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 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 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 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 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:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del 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 dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante 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 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 Società 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.

Sanzioni nei confronti dei volontari

1. 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;
 - allontanamento alle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
 - rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

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 o affissione in bacheca 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, e vigilare sull'aggiornamento del Responsabile da essa nominato, che è tenuto a frequentare le attività formative obbligatorie fornite da ASC.

6. 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.
7. L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della ASD/SSD con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di reperire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dal legislatore, dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche e/o integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, o eventuali raccomandazioni, modifiche e integrazioni delle disposizioni del Regolamento e delle Linee Guida di ASC.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della ASC, da tutta la normativa approvata dal Consiglio Nazionale ASC, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, dal Codice di comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento, approvato dall'Associazione, entra in vigore il giorno successivo all'approvazione.

Mira, 21/12/2024

Timbro e firma

A.S.D. EFESO MION CLUB
Via Fornace, 13
30034 MIRA (VE)
C.F./90121910278

