

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Ai sensi delle "Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" emanati dalla Federazione Italiana Pallacanestro, dal Centro Sportivo Italiano e dalle Associazioni Sportive Sociali Italiane.

Art. 1 – Finalità

1. Il presente documento stabilisce 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 relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno del Gruppo Sportivo Arbor Basket società cooperativa sportiva dilettantistica (anche semplicemente denominata "Cooperativa").
2. Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo.
3. Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi ai quali la Cooperativa e tutti i suoi Tesserati sono tenuti ad adeguarsi al fine di perseguire:
 - a. La promozione dei diritti precedentemente menzionati;
 - b. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;
 - c. La consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
 - d. L'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e

politiche di salvaguardia da parte della Cooperativa, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei Tesserati minori;

- e. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
- f. L'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
- g. La partecipazione della Cooperativa e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP, dal CSI e dall'ASI nel contesto delle politiche di salvaguardia adottate;
- h. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia della Cooperativa.

- 4. Il presente documento aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding.

Art. 2 – Campo di applicazione

- 1. Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:
 - a. I tesserati e licenziati FIP, CSI e ASI, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso la Cooperativa;
 - b. Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Cooperativa;
 - c. Tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con la Cooperativa.

Art. 3 – Tipologie di Comportamenti Rilevanti

1. Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti i seguenti:
 - a. Abuso psicologico: comprende qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima, ovvero tale da intimidire, turbare la serenità del Tesserato, anche attraverso mezzi digitali
 - b. Abuso fisico: coinvolge atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, alla salute, lesioni o compromettere lo sviluppo psico-fisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze vietate da norme vigenti o le pratiche di doping.
 - c. Molestie: comprendono comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causano fastidio o disturbo, sia esse verbali, non verbali o fisiche. Tali atti possono consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate.
 - d. Abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, 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. Violenza di genere: comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica che psicologica, basata sul genere.
 - f. Bullismo e 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).

- g. Abuso di matrice religiosa: comprende ogni atto che limita o condiziona il 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. Negligenza: mancato intervento di un tesserato, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, o 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.
 - i. Incuria: comporta la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
 - j. Altri comportamenti discriminatori: includono qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, 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. Assumono rilievo le condotte tenute in qualsiasi forma e modalità, ivi comprese 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. Garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale.
 - b. Assicurare a ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche.
 - c. Prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori.
 - d. Segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse ai genitori o tutori legali o agli enti di vigilanza designati.
 - e. Rivolgersi al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Cooperativa e/o il Safeguarding Office nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento.
 - 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 e conservare l'autorizzazione scritta dei genitori o tutori legali per gli atleti minorenni qualora si programmino allenamenti individuali o in orari non abitualmente frequentati.
 - i. Prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo.
 - j. Informare chiaramente i partecipanti all'attività sportiva che apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla performance sportiva e non inclusi nei parametri definiti nel presente documento possono ledere la dignità e il rispetto della persona.
 - k. Favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti.

Art. 5 – Protezione dei minori

1. La Cooperativa è tenuta a richiedere preventivamente una copia del certificato del casellario giudiziale, ai sensi della normativa vigente, a tutti i soggetti, indipendentemente dalla forma di impiego, incaricati di compiti che comportano contatti diretti e regolari con minori.

Art. 6 – 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 Cooperativa 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 FIP, al CSI e all'ASI al momento dell'affiliazione, della riaffiliazione/aggregazione e riaggregazione.
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. Non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori ad un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
 - b. Non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.
3. La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno della Cooperativa (attraverso affissione nella sede e pubblicazione sulla homepage del sito, se disponibile), e inserita nel sistema gestionale federale secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.
4. Il mandato del Responsabile dura sei anni e può essere rinnovato.
5. In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, la Cooperativa ha 30 giorni per nominare un nuovo Responsabile e comunicarne 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, con provvedimento motivato dell'organo competente della Cooperativa. Il Safeguarding Office della

FIP, del CSI e dell'ASI viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. La Cooperativa procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.

7. Il Responsabile ha le seguenti responsabilità:

- a. Sorvegliare l'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIP, del CSI e dell'ASI all'interno della Cooperativa, così come l'applicazione e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati;
- b. Adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nella Cooperativa, 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;
- e. Proporre all'organo competente della Cooperativa eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze della Cooperativa;
- f. Valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
- g. Partecipare agli eventi formativi obbligatori organizzati dalla FIP, dal CSI o dall'ASI.

Art. 7 – Obbligo di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo 3 e che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Cooperativa e/o il Safeguarding Office.
2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Cooperativa e/o il Safeguarding Office.

Art. 8 – Uso degli spazi della cooperativa

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso della Cooperativa durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso della Cooperativa devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Cooperativa.

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 intellettivo/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, etc.).

Art. 9 – Trasferte

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.

Art. 10 – Inclusività

La Cooperativa garantisce a tutti i propri soci/tesserati/e e ai soci/tesserati/e 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.

La Cooperativa si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Cooperativa loro coetanei.

La Cooperativa 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 e nei comuni limitrofi

Art. 11 – Diffusione ed attuazione

1. La Cooperativa, 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 tra i propri Tesserati FIP, CSI e ASI e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegnano 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 Cooperativa, se disponibile, e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con la Cooperativa. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.

Art. 12 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- 1) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. [Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione](#));
- 2) violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione

- che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Cooperativa in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- 3) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - 4) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - 5) violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Cooperativa;
 - 6) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
 - 7) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - 8) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Cooperativa, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni 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.

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

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 della Cooperativa, 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 attribuite 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 punto 1;
- c. multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- e. risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Cooperativa, 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, 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;
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, 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;
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:
 - i. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - ii. 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;
 - iii. la violazione delle misure adottate dalla Cooperativa volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

- iv. 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);
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 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;
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 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

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

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

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

Art. 13 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni 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 e-mail gianmariatagliavini@libero.it, le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.
- 2) In caso di gravi comportamenti lesivi la Cooperativa deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
- 3) La Cooperativa 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.

Art. 14 – Tutela della privacy

- 1) A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Cooperativa 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 (come origine razziale o etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, 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) La Cooperativa, 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 dalla Cooperativa 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, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali, ed 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) Viene nominato un Referente per la privacy, 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 tramite l'indirizzo e-mail gianmariatagliavini@libero.it.
- 8) Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Cooperativa e il Safeguarding Office sono tenuti a rispettare la riservatezza del segnalante. L'identità di costui non può essere divulgata a persone estranee alle autorità competenti per ricevere o trattare le segnalazioni. Questa protezione si estende non solo al nome del segnalante, ma anche a tutte le informazioni della segnalazione che potrebbero indirettamente rivelarne l'identità.

Art. 15 – Norme finali

1. Il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo della Cooperativa 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 normative della FIP, del CSI e dell'ASI.