

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

In coerenza con la propria missione di promuovere sport e inclusione in un contesto protetto e accogliente, la ASD Special Olympics Italia ETS (di seguito SOI o l'Associazione) ha adottato il presente Modello Safeguarding (di seguito il Modello). Questo documento, insieme al Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, raccoglie principi e regole di comportamento pensati per creare un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso, in linea con i valori che da sempre caratterizzano l'Associazione.

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 ogniqualvolta 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 è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soggetti che partecipano alle attività di SOI, in particolare minori e altri soggetti vulnerabili, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti i predetti soggetti, in linea con i valori che da sempre caratterizzano la nostra associazione.

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding del CSEN (Centro Sportivo Educativo Nazionale), insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

1) Diritti e doveri

A tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alle attività di SOI 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.

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.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, funzione e/o ruolo, alle attività di SOI, 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.

Tutti gli aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, eventi, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria e delle altre Associazioni/Società Sportive.

2) 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, l'aggressione verbale, la minaccia, 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 altrui, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico: qualunque condotta consumata, tentata o minacciata (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 altrui. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un soggetto a svolgere (anche 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 ivi comprese quelle anti 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 soggetto a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il soggetto in condizioni e contesti non appropriati;
- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi soggetto che prenda parte alle attività di SOI, 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 soggetto;
- l'incuria: la 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 o all'ordine pubblico;
- 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 soggetti con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sulla vittima. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare

un soggetto 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 o comunque riguardanti la sfera personale del soggetto, 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 o politico.

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.

3) Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito il Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile Safeguarding dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate e dovrà essere opportunamente formato.

Qualora il Responsabile Safeguarding non possa essere individuato in soggetti esterni alla struttura associativa, l'incarico dovrà essere affidato a figura apicale dell'organigramma associativo.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

La nomina del Responsabile Safeguarding dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i soggetti che partecipano a qualsiasi titolo alle attività di SOI, nonché pubblicata sulla homepage della Associazione e tempestivamente comunicata al Responsabile delle politiche di Safeguarding del CSEN.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno delle associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Alla luce dei requisiti richiesti dalla normativa Safeguarding, SOI ha deciso di individuare il proprio Responsabile Safeguarding nell'Organismo di Vigilanza dell'Associazione, ritenendolo il soggetto maggiormente idoneo in quanto competente e specificamente formato in materia, oltre che esterno all'Associazione e dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza.

Ove riceva una segnalazione anche solo potenzialmente rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (includere potenziali violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi della predetta normativa – di seguito il Modello 231), il Responsabile Safeguarding, che svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza, provvede a trattarla nell'ambito dei poteri e delle attribuzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, assicurando le valutazioni e gli adempimenti previsti dalla normativa e dal Modello 231.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding ha l'obbligo di definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile Safeguarding garantisce la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

La durata dell'incarico del Responsabile Safeguarding è stabilita in tre anni.

Il Consiglio di Amministrazione deve sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'Associazione relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto.

4) Le politiche di prevenzione

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva vengono adottate le seguenti policy:

Verifica casellario giudiziale

- L'Associazione, ogniqualvolta intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, richiede il certificato del casellario giudiziale di cui all'art. 25-*bis* del d.p.r. n. 313/2002 (c.d. "certificato antipedofilia"). Nelle more dell'acquisizione del certificato, tali soggetti possono comunque svolgere la propria attività previa presentazione di una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, avente il medesimo contenuto della dichiarazione sostitutiva di certificazione. A titolo prudenziale, anche i soggetti che svolgono attività comportanti contatti solo occasionali ed eventuali con minori sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione.

L'Associazione trasmette le predette certificazioni e/o autodichiarazioni al Responsabile Safeguarding.

Uso degli spazi dell'Associazione

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli eventi sportivi che coinvolgono 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, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le attività sportive è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le attività sportive è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori solo previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, in ogni caso, esclusivamente per il tempo strettamente necessario a prestare assistenza agli atlete ne abbiano effettiva necessità.

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 infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per 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.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra atleti ed atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

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.

Per l'adesione alle trasferte di atleti minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'allenatore/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo da gioco. Se trattasi di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

5) Tutela della *privacy*

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).

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 fornito.

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 o altra base giuridica idonea secondo quanto definito dall'art. 9 del GDPR.

L'Associazione, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i soggetti che partecipano alle attività di SOI prodotte durante gli eventi sportivi, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per gli stessi.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali di tutti i soggetti che partecipano alla vita associativa, 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.

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.

6) Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti 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.

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.

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 e nei comuni limitrofi.

7) Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di chiunque, nei confronti di soggetti che prendono parte alle attività di SOI, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email safeguarding@specialolympics.it. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile Safeguarding.

Il suindicato indirizzo email deve essere portato a conoscenza di tutti i soggetti che partecipano a qualsiasi titolo alla vita associativa e quindi pubblicato sul sito istituzionale dell'Associazione, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo ben visibile presso la segreteria dell'Associazione, indicato nel modulo di adesione all'Associazione una cui copia viene rilasciata all'aderente.

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.

I tesserati al CSEN possono anche inviare una segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie—Safeguarding Office del CSEN all'indirizzo email dedicato in caso dei suddetti comportamenti lesivi.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soggetti 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 soggetto 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.

8) Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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.

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, 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. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave. In ogni caso le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/1970 (lo "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

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 del personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti 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.

Con riferimento a detti lavoratori dipendenti, le sanzioni irrogabili nei loro confronti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "UNEBA" (di seguito il CCNL).

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

- rimprovero verbale per mancanze lievi;
- rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al successivo punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento, solo nei casi più gravi.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero verbale per le mancanze lievi il dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero scritto il dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il

rimprovero 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;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione oraria il dipendente 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, l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali:
 - a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding; 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;
 - b. 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);
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni il dipendente che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione oraria 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 dall'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 del licenziamento il dipendente che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello attraverso un comportamento

inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato 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 Safeguarding in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione

Nel caso di violazione delle regole di cui al paragrafo che precede da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile Safeguarding e/o l'Organismo di Vigilanza informeranno senza indugio il Presidente del Consiglio stesso (o, se la violazione riguarda il Presidente del Consiglio, il Vicepresidente) ed il Collegio dei Revisori dei Conti per le opportune valutazioni e provvedimenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, se la violazione riguarda il Presidente del Consiglio, il Vicepresidente) coinvolgerà gli altri membri del Consiglio – ad eccezione del membro autore della violazione – ove opportuno.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti e l'Assemblea Generale degli Associati, nei limiti delle rispettive competenze previste dalla legge e/o dallo Statuto, assumeranno le iniziative più opportune e adeguate ad accertare e sanzionare la presunta violazione.

Sanzioni per i membri del Collegio dei Revisori dei Conti

Nel caso di violazione del Modello da parte di un membro del Collegio dei Revisori dei Conti, il Responsabile Safeguarding e/o l'Organismo di Vigilanza informano il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti (o, se la violazione riguarda il Presidente del Collegio, il Vicepresidente), che provvede a coinvolgere gli altri membri del Collegio – ad eccezione del membro autore della violazione – ove opportuno. Su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea Generale degli Associati affinché adottati gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge e/o dallo Statuto, graduabili secondo la gravità dell'infrazione.

Sanzioni nei confronti dei volontari e dei collaboratori a qualsiasi titolo

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno dei volontari dell'Associazione, o di altri soggetti terzi con i quali l'Associazione abbia in essere un rapporto contrattuale, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- rimprovero verbale per mancanze lievi;
- rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1 della precedente sezione “Sanzioni nei confronti del personale dipendente in posizione non dirigenziale”;
- ove applicabile, allontanamento dalle strutture di gara per un periodo non superiore a 10 giorni;
- ove applicabile, allontanamento dalle strutture di gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- recesso dal, o scioglimento/risoluzione del rapporto di volontariato o di altro rapporto contrattuale intercorrente con il soggetto terzo autore della violazione.

A tal fine, al momento della conclusione di rapporti di volontariato/contrattuali con terzi che includano occasioni di contatto con minori o con altri soggetti vulnerabili, SOI ha previsto l’inserimento nei contratti di apposite clausole che prevedano:

- l’informativa ai terzi dell’adozione 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 da parte dell’Associazione, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinarne una violazione;
- il diritto per l’ Associazione di recedere dal/sciogliere/risolvere il rapporto di volontariato/contrattuale (con o senza l’ applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

Registro

L’Associazione adotta un registro nel quale deve procedere all’iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una violazione 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 adottati da SOI. L’iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti con gli stessi interessati.

9) Obblighi formativi, informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla home page del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i soggetti che partecipano a qualsiasi titolo alla vita associativa. L'Associazione deve informare gli atleti 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 Safeguarding.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office del CSEN in caso di informazioni che riguardino tesserati del CSEN, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente. L'Associazione deve dare diffusione presso tutti coloro che partecipano a qualsiasi titolo alle attività di SOI di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di, o l'accesso a, materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa a tutti coloro che partecipano alle attività di SOI o eventualmente a coloro che 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.

Con cadenza annuale l'Associazione predisponde specifici programmi di formazione volti a far conoscere a tutti coloro che partecipano all'attività associativa i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate; la partecipazione ai programmi di formazione da parte dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati.