

# GEM.PA SSD ARL

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto in previsione dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021.

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 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 organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene pubblicato sulla homepage del sito dell'Società, comunicato al Responsabile Safeguarding degli Enti Sportivi a cui la Società è affiliata 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 e la Carta dei Valori della Società Sportiva Dilettantistica – Associazione Genitori Scuole per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

### **Art. 1 Diritti e doveri**

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. 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.

### **Art. 2 Finalità**

1. Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso,

molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 su tesserati e tesserate,

2. Diritto fondamentale dei tesserati e delle tesserate è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, 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. Il diritto alla salute e al benessere psicofisico dei tesserati e delle tesserate costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

3. Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui l'Società e tutti i tesserati, tesserate e Affiliate sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a. la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
- b. la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati e le tesserate, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. la consapevolezza dei tesserati e tesserate in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer degli Enti Sportivi a cui la Società è affiliata, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati e tesserate 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 e delle tesserate, 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 alle iniziative organizzate dagli enti sportivi a cui l'Società è affiliata nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- h. il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding degli Enti Sportivi a cui l'Società è affiliata .

4. Il presente documento recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding.

### **Art. 3 Ambito di applicazione**

I tecnici, i dirigenti, i soci, coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società, coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società 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.

#### **Art. 4 Comportamenti rilevanti**

1. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente

documento:

a) “abuso psicologico”: ossia qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l’isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del

tesserato, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;

b) “abuso fisico”: ossia 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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita.

Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) “molestia sessuale”: ossia qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell’assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) “abuso sessuale”: ossia qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale,

senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto,

manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) "negligenza": ossia 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 documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.

Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) "incuria": ossia la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

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

h) "bullismo, cyberbullismo": ossia 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": ossia qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

2. Costituiscono, altresì, condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 2.

## **Art. 5 Principi**

Principi cui ispirarsi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni tesserato e tesserata attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del tesserato, tenendone in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h) ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- i) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- j) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- k) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

#### **Art. 6 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

La Società, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, nomina un Responsabile contro

abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica agli Enti Sportivi a cui l'Società è affiliata, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente 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. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dagli Enti Sportivi a cui l'Società è affiliata.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato nell'ambito di ciascun Affiliato tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere regolarmente tesserato agli enti sportivi a cui la Società è affiliata
- b. non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
- c. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

1. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica (mediante pubblicazione nella homepage del sito della Società, del nominativo e dei contatti) e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

2. Il Responsabile dura in carica 3 anni e può essere riconfermato una volta sola.

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

4. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Office degli Enti sportivi a cui la Società è affiliata.

5. Il Responsabile è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e

discriminazioni sui Tesserati” nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza (c.d. “quick-response”), per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

c) segnalare al Safeguarding Office degli Enti sportivi a cui l’ Società è affiliata eventuali condotte rilevanti e fornire al lo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) rispettare gli obblighi di riservatezza per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati”;

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

f) valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

g) partecipare all’attività obbligatoria formativa predisposta dagli enti sportivi di competenza;

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

#### **Art. 7 Certificazioni per collaboratori dell’ Società**

1. La Società prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all’acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle Autorità Competenti (casellario giudiziale e carichi pendenti).

2. Ogni collaboratore, dirigente, socio, volontario che svolga la propria attività per la Società a contatto con i minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di Condotta rispettandone ogni sua singola parte.

#### **Art. 8 Uso degli spazi della Società**

Deve essere sempre garantito l’accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società 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 Società.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario

qualora necessario, l'assistenza alla persona 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. Durante l'operazione di soccorso dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **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 Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, sono sottoposti al 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.

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.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati/e 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/e. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Società contenente dati personali dei tesserati/e, 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.

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.

### **Art. 11 Inclusività**

La Società garantisce a tutti i propri tesserati/e 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 Società 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, nel gruppo di atleti tesserati/e per la Società loro coetanei.

La Società 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 della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio.

### **Art. 12 Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, 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 segnalazione-abuso@20hours.it. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione tramite mail al Safeguarding Office degli Enti Sportivi a cui l'Società è affiliata.

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

La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano qualsiasi 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. 13 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 la Società 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 della Società;

- 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 la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto

altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività 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. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Società.

#### **Art. 14 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, 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.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di n. 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni n. 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del 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 aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

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, l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) 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;

b) la violazione delle misure adottate dalla Società 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 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 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.

#### **Art. 15 Sanzioni nei confronti dei volontari**

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle 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'Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione “Sanzioni nei confronti dei collaboratori

retribuiti”.

Art. 16 Obblighi informativi e altre misure

La Società 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.

Al momento dell’adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. La Società 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.

La Società 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 Officer della federazione sportiva di competenza, nonché all’Ufficio della Procura federale ove competente. La Società 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.

La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione o l’accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. La Società deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati 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. La Società deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che 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.

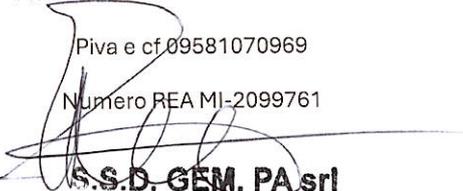
Milano 11/12/2024

Gem.pa ssd arl

Piazza 6 Febbraio 2 -20145 Milano

Piva e cf.09581070969

Numero REA MI-2099761

  
**S.S.D. GEM. PA srl**