

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 disciplinando 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 od orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età.

1. Finalità e principi generali

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **RED&BLUE SSD SRL** (di seguito, la Società), recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 utilizzando le linee guida pubblicate dal Coni e dalla Federazione affiliata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e dal Consiglio Federale di riferimento nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il presente modello si applica a chiunque partecipi a qualunque titolo o con qualsiasi funzione all'attività della **RED&BLUE SSD SRL**, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata.

Il presente modello 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 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età.

Il presente modello tutela il diritto fondamentale dei tesserati 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

La Società adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

la Società adotta misure per promuovere una politica di inclusione, contraria alla discriminazione e le violenze indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità al fine di garantire valori sportivi sani in un ambiente sportivo rispettoso e sicuro soprattutto nei confronti degli atleti più vulnerabili quali i minori.

La Società si obbliga a informare i propri tesserati dei rispettivi diritti, favorendo la diffusione delle politiche di Safeguarding degli Enti di affiliazione e adottando misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

La Società adotta ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i soci e tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Il presente modello ha quindi l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci e 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 soci e tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito della Società, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding di tutti le Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e Enti di Promozione Sportiva (EPS) 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 per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati emanato dalla FSN/EPS di

riferimento o regolamenti simili emanati da altre FSN/EPS a cui la Società è affiliata.

2. Ambito di applicazione

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) le molestie e gli abusi sessuali;
- d) il bullismo, il cyberbullismo e i comportamenti discriminatori;
- e) l'abuso dei mezzi di correzione;
- f) l'omissione negligente di assistenza (c.d. "neglect"), incuria;
- g) comportamenti discriminatori e abusi di matrice etnico e/o religiosa.

A tal fine, vengono considerati:

a) per "abuso psicologico", qualsiasi atto indesiderato incluso l'isolamento, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa diminuire il senso di autostima del socio o tesserato;

b) per "abuso fisico", qualsiasi atto deliberato e sgradito che sia in grado in senso reale o potenziale di causare lesioni o, in ogni caso, danni alla salute.

Tale atto può anche consistere nel costringere un atleta a svolgere un'attività fisica inappropriata come somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti;

c) per "molestie o abusi sessuali", qualsiasi condotta verbale, non verbale e/o fisica, avente connotazione sessuale è considerata e non desiderata o il cui consenso è forzato, manipolato o negato;

d) per "bullismo o cyberbullismo", qualsiasi comportamento aggressivo da parte di uno o più soggetti, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo, che tende a infliggere una sofferenza psicologica e fisica o a provocare l'isolamento sociale del socio o tesserato;

e) per “abuso dei mezzi di correzione”, la condotta che, trascendendo i limiti dell’uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un Tecnico o un Dirigente nei confronti della persona offesa, venga esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall’ordinamento federale;

f) per “omissione negligente di assistenza” (c.d. “neglect”), si intende il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o di qualsiasi socio o tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo il quale, presa conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Regolamento, omette di intervenire;

g) In ogni caso è considerata quale “molestia” e/o “abuso” ogni condotta che ha effetto discriminatorio circa la razza, religione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico e capacità atletiche.

Tali 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

Preso atto delle dimensioni della Società, la medesima nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione su soci e tesserati nonché per garantire la protezione dell’integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle FSN/EPS alla quale la Società è affiliata.

Compiti del Responsabile sono:

a) verificare che il modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva nonché dei codici di condotta della Società siano in linea con la normativa vigente in tema di prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati;

b) adottare opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al precedente punto nr. 2;

- c) segnalare agli organi competenti, sia endosocietari che esosocietari, di eventuali condotte rilevanti;
- d) aggiornare, almeno con cadenza annuale, sulle politiche di Safeguarding adottate il Consiglio Direttivo dell'Associazione e l'Assemblea dei Soci;
- e) fornire ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dai Responsabili delle politiche di Safeguarding delle FSN/EPS a cui la Società è affiliata nonché dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- f) svolgere ogni altra funzione in tema di prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione attribuita dal Consiglio Direttivo.

4. Diritti, doveri e comportamenti raccomandati

A tutti i soci, socie, tesserati e 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.

A tal fine i soci, socie, tesserati e tesserate sono tenuti a uniformare i propri comportamenti alle seguenti linee guida:

prestare la dovuta attenzione a eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;

- scegliere attività sportive adeguate nel rispetto del proprio sviluppo fisico, sportivo ed emotivo;
- porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra

descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;

- 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 Regolamento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.

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 di soci, socie, tesserati e tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati emanato dalle FSN/EPS a cui la Società è affiliata.

5. Prevenzione e gestione dei rischi

5.1 Certificazioni per i collaboratori della Società.

La **RED&BLUE SSD SRL**, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

5.2 Uso degli spazi della Società.

L'utilizzo delle strutture sportive a qualunque titolo in uso alla Società è regolamentato dal Regolamento Utilizzo Impianti Sportivi.

Compatibilmente con gli obblighi di garantire la sicurezza dei tesserati e della pratica sportiva svolta nonché degli eventuali accompagnatori dei tesserati e delle condizioni di agibilità delle strutture sportive, deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante le lezioni, gli allenamenti e le sessioni prova di soci, socie, 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 lezione, allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della RED&BLUE SSD SRL.

Durante le sessioni di lezione, 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 soci, socie, tesserati e tesserate sotto i 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta, se possibile, dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Anche in caso di trattamenti e prestazioni sanitarie erogate da parte di professionisti incaricati dalla Società (es: fisioterapia, preparazione atletica, visite medico sportive, visite per la gestione dei disturbi alimentari o per l'adozione di piani alimentari mirati, etc) che comportino l'esposizione fisica o che necessitino il contatto fisico o che avvengano in locali in cui il contatto fisico è facilitato, è buona pratica che sia presente almeno un'altra persona dello stesso genere dell'atleta, mentre è obbligatorio in caso di atleti minorenni, la presenza di un genitore/accompagnatore e, ove questo non sia possibile, di almeno un'altra persona (atleta maggiorenne, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera) dello stesso genere.

5.3 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.

5.4 Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o agli 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, 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, reperibile sul sito istituzionale dell'Associazione, e comunque solo sulla base della necessità legata 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), ove sia necessario raccoglierle, 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 soci o tesserati prodotte durante le sessioni di lezione, allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i soci o tesserati o che ne ledano in qualunque modo la dignità personale.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei soci, tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali.

Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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.

Nel Regolamento Soci e Tesserati, messo a disposizione all'atto dell'iscrizione/tesseramento e comunque pubblicato sul sito istituzionale della Società, vengono indicate le modalità per l'invio delle richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali.

5.5 Inclusività

La Società garantisce a tutti i propri soci, socie, tesserati e tesserate e ai soci, socie, tesserati e tesserate 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 Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti e alle atlete con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti/atlete, anche tesserati e tesserate per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati/tesserate per la Società loro coetanei.

La **RED&BLUE SSD SRL** si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli/alle atleti/atlete svantaggiati/e dal punto di vista economico o familiare, favorendo la loro partecipazione alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sui territori nella quale la Società svolge la propria attività e nei comuni limitrofi.

La **RED&BLUE SSD SRL** nomina, all'interno dei suoi consiglieri oppure esternamente a essi, un Responsabile all'inclusione sportiva al fine di favorire l'inclusività come descritto nei punti precedenti.

Il Responsabile all'inclusione sportiva può essere contattato tramite gli usuali canali della Società.

6. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

6.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci, socie, tesserati e tesserate o di persone terze, nei confronti di altri soci, socie, tesserati e tesserate, soprattutto se minorenni, deve esserne data tempestiva segnalazione al Responsabile del Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email **segnalazione@red-and-blue.it**.

Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.

Sarà poi compito del Responsabile, sulla base delle segnalazioni ricevute e di ogni circostanza nota atta alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti, decidere se, oltre a procedere all'erogazione diretta di sanzioni disciplinari, procedere alla denuncia presso il Safeguarding Office della FSN/EPS di tesseramento dei soggetti eventualmente coinvolti o, in caso di gravi comportamenti lesivi, notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza anche alle forze dell'ordine.

La Società inoltre deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenivano 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.

6.2 Condizioni di procedibilità

Il Responsabile del Safeguarding viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini del presente Regolamento nelle seguenti modalità:

- a) conoscenza diretta per avervi assistito personalmente;
- b) segnalazione via mail o form presente sul sito;
- c) acquisizione di informazione anche dagli organi di stampa;
- d) conoscenza a seguito di ispezione.

6.3 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- a) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente Modello e nella 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);
- b) violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e nella 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;
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- f) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- g) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) 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.

In ogni caso i provvedimenti sanzionatori devono sempre rispettare il principio di proporzionalità e devono essere diversificate tenendo 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 Società.

6.4 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

6.4.1 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, ove non vengano applicate le sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro eventualmente applicato, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo del 5% delle ore mensili medie di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;

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

Ai fini del precedente punto:

a) 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;

b) 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;

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

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

d) 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 del 5% delle ore mensili medie di 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;

e) 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.

6.4.2 Sanzioni nei confronti dei volontari o dei collaboratori non retribuiti

Nei confronti dei volontari e dei collaboratori non retribuiti 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 lezione, allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di lezione, allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda ai punti dalla lettera a) alla i) della sezione "6.4.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

7. Obblighi informativi e altre misure

La Società è tenuta a pubblicare il presente Modello e i nominativi del Responsabile del Safeguarding 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 soci, tesserati, collaboratori e volontari.

La Società deve informare il socio o 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 del Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni.

La RED&BLUE SSD SRL deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile del Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della FSN/EPS di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

La Società deve dare diffusione presso i propri soci e tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei soci e tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione o dare l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai soci e tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La Società deve dare comunicazione ai soci e tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle FSN/EPS alla quale è affiliata.

7.1 Siti utili

<https://battiamoilenzio.gov.it/> sito del tavolo tecnico per la co-costruzione e la promozione di una policy per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti istituito dal Dipartimento per lo sport.

[Inclusione - Edizione 2023 - Sport e Salute S.p.A.](#) pagina dedicata all'inclusione sportiva sul sito di Sport e Salute.