

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

*Diritto fondamentale dei Tesserati 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 dalla propria etnia, dalle proprie 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.*

*Il presente documento è compilato dalla VOLLEY CECINA ASD, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallavolo.*

*Si applica a qualsiasi tesserato FIPAV o socio dell'Associazione sportiva VOLLEY CECINA ASD.*

*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 dalla Federazione Italiana Pallavolo.*

*Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva sarà pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding - Safeguarding Office per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.*

*I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallavolo (FIPAV).*

### **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno della Volley Cecina asd (di seguito per brevità anche solo “Associazione”).
2. Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.
3. Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi ai quali l'Associazione e tutti i suoi Tesserati sono tenuti ad adeguarsi al fine di perseguire:
  - a. La promozione dei diritti precedentemente menzionati;
  - b. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;
  - c. La consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
  - d. L'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia da parte dell'Associazione, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei Tesserati minori;
  - e. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
  - f. L'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;

- g. La partecipazione dell'Associazione e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIPAV nel contesto delle politiche di salvaguardia adottate, se obbligatorie;
4. Il presente documento aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIPAV e alle relative Linee Guida.

## **Art. 2 – Ambito di applicazione**

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

- a. I tesserati FIPAV, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso l'Associazione;
- b. Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto dell'Associazione;
- c. tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la l'Associazione

## **Art. 3 – Tipologie di Comportamenti Rilevanti**

Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti i seguenti:

- ABUSO PSICOLOGICO, ovvero qualsiasi atto intenzionale e non gradito, compreso l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, la coercizione, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa danneggiare l'identità, la dignità e l'autostima di una persona, o influenzare negativamente le sue emozioni, pensieri, valori e convinzioni, oppure disturbare la sua tranquillità. Questi comportamenti possono manifestarsi anche attraverso l'uso di strumenti digitali.
- ABUSO FISICO, ovvero ogni atto deliberato, indesiderato, consumato o tentato, che possa includere botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, con il potenziale di causare danni fisici reali o potenziali, oppure di falsificare intenzionalmente danni alla salute, trauma, lesioni fisiche, o compromettere lo sviluppo psicofisico di un minore, interferendo con la sua crescita sana e serena. Tali comportamenti possono anche includere il costringere un atleta a svolgere attività fisiche inadeguate per migliorare le prestazioni sportive, come ad esempio l'imposizione di carichi di allenamento non appropriati in base all'età, al genere, alla struttura e alla capacità fisica, oppure forzare atleti malati, feriti o che provano dolore a allenarsi. In questa categoria rientrano anche comportamenti che favoriscono il consumo di alcol o pratiche di doping, entrambi vietati dalle norme vigenti.
- MOLESTIE SESSUALI, ovvero qualsiasi atto o comportamento di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che è indesiderato e non gradito e che provoca una grave sensazione di fastidio, disagio o disturbo. Questi comportamenti possono includere l'uso di un linguaggio del corpo inappropriato, la formulazione di osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, così come richieste indesiderate o non gradite di natura sessuale, sia tramite telefonate, messaggi, lettere o altri mezzi di comunicazione, con l'effetto di intimidire, degradare o umiliare.
- ABUSO SESSUALE, ovvero qualsiasi comportamento o azione di natura sessuale, che sia con o senza contatto fisico, e che viene considerato non desiderato, oppure nel quale il consenso è ottenuto in modo forzato, manipolato, non dato o negato. Questo può includere anche il costringere un Tesserato a partecipare a comportamenti sessuali inappropriati o indesiderati, o nell'osservare il Tesserato in situazioni o contesti sessuali non appropriati.
- VIOLENZA DI GENERE, ovvero tutte le forme di violenza, che vanno dalla violenza psicologica e fisica a quella sessuale, inclusi comportamenti persecutori e discriminazioni di genere.
- BULLISMO E CYBER BULLISMO, ovvero qualsiasi forma di comportamento offensivo e/o aggressivo da parte di uno o più individui, sia personalmente che attraverso piattaforme online come i social network o altri mezzi di comunicazione. Questi comportamenti possono essere singoli o ripetuti nel tempo e hanno lo scopo di esercitare potere o dominio su uno o più individui. Possono includere atti di prevaricazione, sopraffazione e intimidazione che causano disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento. Tra di essi rientrano umiliazioni, critiche sull'aspetto fisico, minacce verbali (anche in relazione alla performance sportiva), diffusione di notizie false, minacce di violenza fisica o danneggiamento di proprietà della vittima.

- NONNISMO (hazing), ovvero qualsiasi comportamento che implica un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri anziani dello stesso gruppo.
- ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA, ovvero limitare o condizionare il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di praticare il culto, sia in privato che in pubblico, a condizione che non comporti pratiche contrarie al buon costume.
- ABUSO DEI MEZZI DI CORREZIONE, ovvero superare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare assegnato a un individuo nei confronti della persona offesa, utilizzandolo in modo inadeguato o per perseguire interessi diversi da quelli per cui è stato conferito dal sistema giuridico federale.
- NEGLIGENZA, ovvero l'omissione di intervento da parte di un Tesserato, anche in virtù dei doveri derivanti dalla sua posizione, che, dopo essere venuto a conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Regolamento, non interviene né segnala la questione al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIPAV, causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.
- INCURIA, ovvero il mancato soddisfacimento dei bisogni fondamentali in termini fisici, medici, educativi ed emotivi.
- ALTRI COMPORAMENTI DISCRIMINATORI, ovvero ogni altra condotta mirata a produrre un effetto discriminatorio fondato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, credenze 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, chat, e-mail, social network e blog.

#### **Art. 4 – Norme di condotta**

1. E' onere dell' Associazione strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art.1 e segue art.2, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:
  - a) Garantire un ambiente ispirato sui principi di uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona: predisponendo turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc; prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione;
  - b) Riservare a ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzione di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche: imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva; imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;
  - c) Far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso; programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali;
  - d) Prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori;
  - e) Indirizzare a partecipare a percorsi volti a favorire l'educazione alimentare;
  - f) Segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutori legali o agli enti di vigilanza designati: individuare quali le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva;
  - g) Confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nel caso di condotte non conformi ai criteri del presente documento.
  - h) Attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
    1. evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
    2. sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
    3. prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, o di un genitore;

4. prevedere che i tecnici non possono entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti; se strettamente necessario, per il bene dell'atleta, richiedere a un dirigente dello stesso sesso di entrare negli spogliatoi.
  5. imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo;
- i) Prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione;
  - j) spiegare in modo chiaro ai tesserati e/o genitori che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
  - k) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
    - Affissione presso la sede dell'Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito dell'Associazione;
    - Affissione presso la sede dell'Associazione e/o pubblicazione sulla homepage del sito dell'Associazione del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione dell'indirizzo e-mail per poterlo contattare;
    - Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dall'Associazione, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;
    - Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding nominato dall'Associazione;

## **Art. 5 – Uso degli spazi dell'Associazione**

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
2. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Volley Cecina A.S.D..
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.
4. In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario potranno agire o un tecnico o un dirigente formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. Lì dove l'intervento avvenisse negli spogliatoi la porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

## **Art. 6 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dell'Associazione**

1. Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, l'Associazione nomina un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata alla FIPAV al momento dell'affiliazione, della riaffiliazione/agggregazione e riagggregazione.
2. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve soddisfare i seguenti requisiti:
  - a. Essere tesserato FIPAV regolare;
  - b. Possedere la cittadinanza italiana;

- c. Non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori ad un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
  - d. Non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.
3. La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno dell'Associazione (attraverso affissione nella sede e pubblicazione sulla homepage del sito), e inserita nel sistema gestionale federale secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.
  4. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.
  5. In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, l'Associazione ha 30 giorni per nominare un nuovo Responsabile e comunicarne la nomina al sistema gestionale federale, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.
  6. La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, documentate, con provvedimento motivato dell'organo competente dell'Associazione. Il Safeguarding Office della FIPAV viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. L'Associazione procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.
  7. Il Responsabile ha le seguenti responsabilità:
    - a. Sorvegliare l'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIPAV all'interno dell'Associazione, così come l'applicazione e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati;
    - b. Adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'associazione, oltre a promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;
    - c. Segnalare al Safeguarding Office eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta;
    - d. Rispettare gli obblighi di riservatezza come previsto dall'articolo 13 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIPAV;
    - e. Proporre all'organo competente dell'Associazione eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze dell'Associazione;
    - f. Valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
    - g. Partecipare agli eventi formativi obbligatori organizzati dalla FIPAV.

## **Art. 7 – Obbligo di segnalazione**

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce e/o via posta elettronica all'indirizzo email [safeguardingvolleycecina@gmail.com](mailto:safeguardingvolleycecina@gmail.com)
2. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.
3. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenivano 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. 8 – Diffusione ed attuazione**

1. L'Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a

tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'Associazione.

## **Art. 9 – Sanzioni**

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);
- 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. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

### *a) Sanzioni nei confronti dei collaboratori contrattualizzati*

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

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 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;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza 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;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo 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:
  - o l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; o 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;
  - o la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - o la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello;
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo 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 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 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 capitolo "Prevenzione e gestione dei rischi – Comportamenti Rilevanti"- 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.

#### *b) Sanzioni nei confronti dei tesserati*

Nei confronti dei tesserati dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
  - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
  - allontanamento 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'Associazione, radiazione dello stesso.
- Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

## **Art. 10 – Norme finali**

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo dell'Associazione con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIPAV.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dell'Associazione.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIPAV, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Volley Cecina A.S.D.  
Via R.Fucini n. 1 – 57023 – Cecina(Li) – codice FIPAV 10.049.0079  
Cod. fisc. e part. IVA 01096660491