

## **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 ALTINIA ASD, quale affiliata ASC, emana il presente Codice di Condotta in conformità ai contenuti minimi previsti dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui soci/tesserati, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, nonché in attuazione di quanto disposto dal D.lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

Il presente Codice di Condotta è volto al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza e contiene obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate alla tutela dei minori ed alla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

### **Art. 1 Principi**

La ALTINIA ASD riconosce e promuove i diritti fondamentali dei soci/tesserati. Per “Diritti Fondamentali dei Soci/Tesserati” devono intendersi il diritto alla salute, il diritto al benessere psico-fisico nonché il diritto ad essere trattati con rispetto e dignità, ad 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.

La ALTINIA ASD si impegna a promuovere e garantire un ambiente sicuro ed inclusivo.

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

Il presente Codice di condotta si applica a tutti i soci/tesserati della ALTINIA ASD, nonché a chiunque partecipi con qualsiasi funzione all'attività, ivi inclusi i volontari, i lavoratori sportivi, i tecnici, i dirigenti ed i Soci.

### **Art. 3 Finalità**

Il codice di condotta stabilisce obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i soci/tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei soci/tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i soci/tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- j) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- k) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, 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.

#### **Art. 4 Condotte rilevanti**

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione le seguenti condotte, così come riportato nel Regolamento e nelle Linee Guida ASC:

- a) “abuso psicologico”: 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 socio/tesserato, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;
- b) “abuso fisico”: 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 socio/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”: 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”: 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 socio/tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il socio/tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) “negligenza”: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi socio/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 socio/tesserato;
- f) “incuria”: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) “abuso di matrice religiosa”: l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) “bullismo, cyberbullismo”: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più soci/tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un socio/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”: 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.

#### **Art. 5 Doveri ed obblighi dei soci/tesserati**

Tutti i soci/tesserati sono tenuti a:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri soci/tesserati;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri soci/tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri soci/tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri soci/tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponcano se o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **Art. 6 Doveri ed obblighi dei dirigenti e dei tecnici**

Dirigenti e tecnici sono tenuti a:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei soci/tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei soci/tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i soci/tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra soci/tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il socio/tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il socio/tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il socio/tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il socio/tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei soci/tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei soci/tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

- q) segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponano i soci/tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### **Art. 7 Diritti, doveri ed obblighi degli atleti**

A carico degli atleti sono stabiliti i seguenti diritti, doveri ed obblighi:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino se o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile Safeguarding nominato dalla ALTINIA ASD;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponano se o altri a pericolo o pregiudizio.

### **Art. 8 Procedure di selezione degli Operatori Sportivi**

#### 1. Obiettivi della selezione

La selezione degli operatori sportivi, inclusi allenatori, istruttori e staff tecnico, ha come obiettivo principale l'individuazione di personale qualificato, competente e in linea con i valori e gli obiettivi dell'associazione sportiva dilettantistica. Gli operatori selezionati devono essere in grado di promuovere lo sviluppo atletico, educativo e umano degli atleti, rispettando i principi di inclusività, etica e correttezza.

#### 2. Criteri di selezione

I candidati saranno valutati sulla base dei seguenti criteri:

- a. Qualifiche professionali: Certificazioni, diplomi e corsi di formazione pertinenti riconosciuti dagli organismi sportivi ufficiali.
- b. Esperienza professionale: Esperienza pregressa come allenatori, istruttori o altri ruoli tecnici nel contesto sportivo, sia a livello dilettantistico che professionistico.
- c. Competenze tecniche e personali: Conoscenza approfondita delle discipline sportive specifiche, capacità di comunicazione, gestione del gruppo, empatia, capacità di motivazione e di risoluzione dei conflitti.
- d. Attitudine all'insegnamento e alla crescita personale degli atleti: Capacità di sviluppare programmi di allenamento che promuovano non solo le competenze tecniche, ma anche la crescita personale e sociale degli atleti.
- e. Conformità ai valori dell'associazione: Impegno a sostenere i valori etici, inclusivi e sportivi dell'associazione.

#### 3. Procedura di candidatura

I candidati interessati devono presentare la propria candidatura inviando un curriculum vitae aggiornato, una lettera di presentazione che esponga le motivazioni e i punti di forza in relazione al

- ruolo richiesto, e qualsiasi documentazione a supporto delle qualifiche e dell'esperienza dichiarate. Le candidature devono essere inviate all'indirizzo e-mail ufficiale dell'associazione.
4. **Valutazione delle candidature**  
Un comitato di selezione, composto da membri del consiglio direttivo e da esperti del settore sportivo, esaminerà le candidature ricevute. La valutazione seguirà una griglia standardizzata che considera i criteri elencati nel punto 2. I candidati che soddisfano i requisiti minimi verranno convocati per un colloquio di selezione.
  5. **Colloquio di selezione**  
Durante il colloquio, i candidati saranno valutati attraverso una serie di domande e simulazioni pratiche che mirano a verificare le competenze tecniche, le abilità relazionali e l'allineamento con i valori dell'associazione. Potranno essere richieste dimostrazioni pratiche o prove specifiche in base alla natura del ruolo sportivo da ricoprire.
  6. **Decisione finale e comunicazione**  
Al termine del processo di selezione, il comitato valuterà tutte le informazioni raccolte e deciderà sulla base del merito e dell'idoneità al ruolo. I candidati selezionati saranno contattati direttamente e riceveranno un'offerta di incarico. I candidati non selezionati verranno informati via e-mail e incoraggiati a candidarsi nuovamente per future opportunità.
  7. **Clausola di riservatezza e trasparenza**  
L'associazione garantisce che tutte le informazioni raccolte durante il processo di selezione saranno trattate con la massima riservatezza, in conformità con le leggi sulla privacy. Inoltre, l'associazione si impegna a mantenere la massima trasparenza nelle procedure di selezione, assicurando un trattamento equo e imparziale di tutti i candidati.
  8. **Revisione delle procedure**  
Le procedure di selezione degli operatori sportivi saranno soggette a revisione periodica da parte del consiglio direttivo, al fine di garantirne l'efficacia e l'allineamento con le esigenze dell'associazione e i cambiamenti normativi o del contesto sportivo.

## **Art. 9 Incompatibilità e conflitti di interesse**

1. **Definizione di conflitto di interesse**  
Gli operatori sportivi, inclusi allenatori, istruttori e membri dello staff tecnico, devono evitare situazioni in cui interessi personali, familiari o finanziari possano interferire con i loro doveri e responsabilità nei confronti dell'associazione sportiva.
2. **Incompatibilità di incarichi**  
Non è consentito ricoprire ruoli all'interno dell'associazione sportiva che possano generare un conflitto di interesse, come ad esempio essere membri del consiglio direttivo o della commissione di selezione e, contemporaneamente, candidarsi per un incarico tecnico o amministrativo.
3. **Obbligo di comunicazione**  
Gli operatori sportivi devono comunicare tempestivamente al consiglio direttivo qualsiasi situazione di potenziale conflitto di interesse, reale o percepito, affinché si possano adottare le misure necessarie per evitare compromissioni dell'imparzialità e dell'integrità delle decisioni.
4. **Misure preventive e risolutive**  
In presenza di un conflitto di interesse, il consiglio direttivo può adottare misure appropriate, come la rimozione temporanea o definitiva dall'incarico, per salvaguardare l'integrità delle attività dell'associazione e garantire un ambiente sportivo equo e trasparente.

## **Art. 10 Nomina del Responsabile Safeguarding ALTINIA ASD**

Ai fini della realizzazione delle finalità di prevenzione e contrasto ad ogni forma di abuso, violenza e discriminazione la ALTINIA ASD nomina il Sig. Contin Alessandro quale Responsabile delle politiche di c.d. Safeguarding della ALTINIA ASD. Il Responsabile è stato scelto in quanto soggetto indipendente, terzo ed imparziale. Ad esito della nomina la ALTINIA ASD si impegna a darne comunicazione ai soci/tesserati a mezzo pubblicazione sul proprio sito internet .

## **Art. 11 Obblighi informativi e formativi**

L'Associazione 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 nel sito istituzionale.

1. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione a tutti i propri soci/tesserati, associati e volontari.
2. L'Associazione deve informare il soci/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.
3. L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei soci/tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva o ente di promozione sportiva di competenza.
4. L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai soci/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.

## **Art. 12 Conservazione della documentazione e privacy**

### 1. Conservazione della documentazione

Tutti i documenti relativi agli atleti, agli operatori sportivi e alle attività dell'associazione devono essere conservati in modo sicuro, nel rispetto delle normative vigenti, garantendo l'integrità e l'accessibilità per fini istituzionali.

### 2. Riservatezza dei dati

L'associazione è responsabile della tutela della privacy dei propri membri. I dati personali raccolti devono essere trattati in conformità con le leggi sulla protezione dei dati personali, assicurando che vengano utilizzati esclusivamente per scopi associativi e non siano divulgati a terzi senza il consenso esplicito degli interessati.

### 3. Accesso e aggiornamento dei dati

Gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali e di richiederne la correzione o l'aggiornamento, rivolgendosi all'ufficio competente dell'associazione.

## **Art. 13 Tutele e sanzioni disciplinari endo-associative**

### 1. Tutele per i membri dell'associazione

Tutti i membri dell'associazione sportiva dilettantistica hanno diritto a un trattamento equo e imparziale. L'associazione garantisce la protezione dei diritti dei suoi membri, assicurando che qualsiasi procedimento disciplinare venga condotto nel rispetto delle norme di giustizia e trasparenza, in conformità con le direttive di ASC.

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente documento;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

3. 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 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.

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

### **Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante sono definiti illeciti disciplinari.

2. 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.

3. Ai fini del precedente punto:

- 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;

- 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;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
  - 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);
- 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 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;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **Sanzioni nei confronti dei volontari**

1. Nei confronti dei volontari 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.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione “Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti”.

#### **Art. 14 Entrata in vigore e modifiche**

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Favaro Veneto, 30/08/2024