MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, del Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021

Indice

3.1 Comportamenti rilevanti

3.2 Responsabile contro abusi, violente e discriminazioni o della

3.3 Gestione dei soci

3.4 Inclusività e valorizzazione delle diversità

3.5 Utilizzo degli spazi comuni

3.6 Trasferte

4.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi

4.2 Sistema disciplinare sanzionatorio

1. PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto in ottemperanza all'articolo 16 co.2 del Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021 e secondo le "linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione previste dalla FIGC, pubblicate sul sito istituzionale (https://www.figc.it) con lo scopo di:

- - promuovere e creare una cultura ed un ambiente inclusivo in grado di

assicurare la massima dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei minori, alla pratica sportiva;

- - garantire l'uguaglianza e l'equità di trattamento;
- - valorizzare le diversità;
- - tutelare l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati, minori e non,

favorendo il loro sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale;

- - prevenire ogni tipo di molestia, violenza di genere ed ogni altra

condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Per tali motivi, il presente modello organizzativo e di controllo:

- - è efficace, indifferentemente, nei confronti di chiunque partecipi, con

qualsiasi funzione o titolo, all'attività dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO, indipendente dalla disciplina sportiva praticata o dal ruolo svolto;

- - ha validità quadriennale dalla data di approvazione e dovrà essere

aggiornato ed integrato qualora si rendesse necessario recepire eventuali modifiche od integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal C.O.N.I., le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

- - è affisso, con ampia visibilità e facilità di accesso, presso la sede della

ASD SAN GIOVANNI BOSCO, nonché, presso eventuali ulteriori sedi ove si svolgesse l'attività istituzionale;

- - è pubblicato sulla homepage del sito istituzionale dell'ASD SAN

bacheca dell' Associazione.

2. DIRITTI E DOVERI SPETTANTI AI SOCI

A ciascun socio/a è incondizionatamente riconosciuto il diritto al trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo; nonché, la massima 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, intellettiva, relazionale o sportiva (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). Tali diritti, inoltre, devono essere garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo. Costituisce un dovere di chiunque prenda parte con qualsiasi funzione, titolo o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, rispettare pedissequamente le disposizioni e le prescrizioni poste a tutela degli indicati diritti dei tesserati e

delle tesserate. I tecnici, gli allenatori, gli istruttori, i dirigenti sportivi, i preparatori, i volontari, i tutori, tutti gli operatori ed i collaboratori sportivi sono tenuti a conoscere il contenuto del presente modello organizzativo e di condotta, 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, nonché, i principi e le linee guida emanate nel tempo dalla FIGC.

3. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E DI GESTIONE DEI RISCHI

La prevenzione e la gestione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività sportiva avviene attraverso l'adozione degli strumenti esposti nel presente modello, i quali garantiscono il pieno sviluppo dell'atleta, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità di tutti i tesserati e, soprattutto, la loro tutela da eventuali comportamenti costituenti i rischi da prevenire e gestire, che, la normativa sopra richiamata ha individuato e dettagliatamente descritto.

3.1 Comportamenti rilevanti

- - 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 dell'associato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- - 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- - molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non

gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- - 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 associato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare l'associato in condizioni e contesti non appropriati;

- - negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi

associato, anche in ragione ASSOCzAZzO e SPORTIVA OiLErrA /YSrzCA SA 6zOVA»z 8OSCO

dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può

consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici dell'associato;

- - incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello

fisico, medico, educativo ed emotivo;

- - abuso di matrice religiosa: l'impedimento, il condizionamento o la

limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitare in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- - bullismo e 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 tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un associato 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);

- - comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a

conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. È utile precisare che i comportamenti rilevanti avanti elencati possono verificarsi, oltre che di persona, anche tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi di posta elettronica, commenti o post su social network e blog.

3.2 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy"

Al fine di tutelare i minori ed i tesserati in genere, anche con lo scopo di prevenire i comportamenti rilevanti, è fatto obbligo di nominare il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO nominato dall'Organo di Amministrazione, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, sia minori che non, ed in generale di tutti gli associati. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, è un soggetto autonomo, indipendente dalle cariche sociali selezionato tra i soggetti con esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato, partecipando ai corsi ed seminari formativi organizzati dalla FIGC, quale Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal CONI, cui è affiliato il sodalizio. Ai fini della nomina, la persona prescelta produrrà il certificato del casellario giudiziale, che resta acquisito al sodalizio, in quanto costituisce un impedimento alla nomina aver riportato una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della "safeguarding policy", svolge i seguenti compiti e funzioni:

- - vigila sulla corretta adozione e l'aggiornamento dei modelli organizzativi

e dei codici di condotta da parte dell'ASD;

- - è tenuto a sensibilizzare tutti i membri dell'ASD circa le questioni

relative alla safeguarding policy;

- - è il destinatario di eventuali segnalazioni relative a comportamenti

rilevanti da parte di qualsiasi membro dell'ASD, potendo, in ogni caso, procedere autonomamente svolgendo attività ispettiva ed audizioni;

- - stabilisce le modalità di massima pubblicizzazione dei canali di

comunicazione predisposti in favore di tutti i membri dell'ASD per consentire la segnalazione riservata degli eventuali casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

- - collabora fattivamente con tutte le competenti Autorità competenti

(Safeguarding Office, Procura Sportiva, Autorità Giudiziaria);

- - garantisce la completa confidenzialità e la riservatezza delle informazioni

ricevute in merito ad eventuali casi di abuso o maltrattamento, con l'obbligo di trattare tutti i dati sensibili nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, secondo la normativa vigente. In ogni caso, l'Organo di Amministrazione ha la facoltà di sospendere o rimuovere il Responsabile della Safeguarding, non in caso di sopravvenuta carenza dei requisiti per la carica o per la violazione della safeguarding policy del sodalizio.

3.3 Gestione dei soci

Al fine di tutelare compiutamente i diritti dei soci, soprattutto se minori, saranno adottati da parte dei tecnici e dei dirigenti gli opportuni protocolli di comportamento e di gestione, da applicarsi durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive ed ogni attività, anche collegata e connessa, con la FIGC. In tal caso, ci si porrà, quale principale obiettivo, la massima tutela dei soci tenendo conto delle caratteristiche peculiari di ciascuno di essi, salvaguardando anche l'armonia e la compattezza del gruppo.

3.4 Inclusività e valorizzazione delle diversità

La ASD SAN GIOVANNI BOSCO si impegna a garantire:

- - pari diritti e opportunità a tutti i propri associati ed ai tesserati di altre

associazioni e società sportive dilettantistiche, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;

- - il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-

relazionale, integrandoli, anche se tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo degli atleti tesserati per l'ASD SAN GIOVANNI BOSCO loro coetanei, anche a seguito di accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche;

- - il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista

economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

3.5 Utilizzo degli spazi comuni

Per la miglior applicazione della safeguarding policy, è necessario che l'utilizzo degli spazi comuni, ove la ASD SAN GIOVANNI BOSCO svolge la propria attività sportiva, debba essere regolamentato attraverso un protocollo di comportamenti che tutti i membri sono tenuti ad osservare. A tal fine:

- - è sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso

all'ASD, durante gli allenamenti e le sessioni di prova dei tesserati e delle 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;

- - è sempre fatto divieto, durante le sessioni di allenamento o di prova, di

accedere agli spogliatoi da parte di utenti esterni o genitori o accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto gli otto anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale;

- - è consentito l'accesso agli spogliatoi, durante le sessioni di allenamento o

di prova, esclusivamente agli atleti ed alle atlete dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO.

3.6 - Trasferte

In caso di trasferta, che prevedano pernottamenti, 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 fatto dovere agli 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.

4. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE

DELLE SEGNALAZIONI Il sistema di "safeguarding" associativo è composto da fasi che si conseguono tra di loro, finalizzate all'acquisizione ed all'accertamento delle segnalazioni, alla risposta immediata endoassociativa nei confronti del comportamento rilevante ed, infine, all'applicazione della sanzione disciplinare.

4.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi

Nel caso si verifichino presunti comportamenti lesivi, da parte di associati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, minorenni e non, e ne viene acquisita notizia, deve esserne fornita tempestiva segnalazione al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della "safeguarding" con tutti i mezzi possibili. La presente procedura, inoltre, è applicabile anche per la segnalazione di presunte violazioni al presente modello. A tal fine, l'ASD ha attivato una casella di posta elettronica, dedicata alle segnalazioni di qualsiasi comportamento che possa essere ritenuto dal denunciante rilevante o presuntivamente rilevante. L'indirizzo e-mail della casella di posta elettronica dedicata al "safeguardian" è: safeguardian@sangiovanniboscoveglie.it. La password di accesso alla casella di posta elettronica dedicata al "safeguardian" è in possesso esclusivamente del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che la gestirà autonomamente solo per l'esecuzione del proprio incarico. Nel caso in cui pervenissero, con qualsiasi mezzo (a voce, per iscritto, email associativa o dei dirigenti, posta ordinaria, etc...), segnalazioni di comportamenti lesivi o presunti tali, se ne dovrà fornire immediata notizia al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che provvederà alla immediata attivazione

delle procedure per l'opportuno trattamento della notizia. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, espletate le attività di accertamento e di indagine, di cui ne comunicherà l'esito agli organi direttivi dell'ASD per l'eventuale adozione degli opportuni provvedimenti e l'applicazione delle sanzioni disciplinari, potrà procedere ad inviare la segnalazione della notizia appresa al "safeguarding office"

della FIGC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie. In ogni caso, in presenza di gravi e conclamati comportamenti lesivi, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" e gli organi direttivi dell'ASD dovranno notificare i fatti di cui sono venuti a conoscenza alla competente Autorità Giudiziaria. Le segnalazioni pervenute dovranno essere gestite con la massima riservatezza, sia dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che da chiunque ne fosse venuto a conoscenza (tecnici - dirigenti tesserati), in modo tale da assicurare e tutelare la completa privacy del segnalatore e del segnalato. È, inoltre, fatto obbligo a tutti i membri dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO di astenersi dall'attuare 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.

4.2 Sistema disciplinare sanzionatorio

L'attività di indagine eseguita dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", oltre ad essere finalizzata alla tutela delle persone che siano state eventuali vittime di abusi, violenze e discriminazioni (cd. comportamenti rilevanti), ha come scopo l'accertamento e la punizione delle condotte disciplinarmente sanzionabili da parte di coloro che abbiano violato, colposamente o intenzionalmente, le prescrizioni del presente modello organizzativo, nonché, 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 con lo stesso integrato.

Condotte sanzionabili

A tal fine, sono ritenute sanzionabili le seguenti condotte, commissione ed omissive, costituenti illeciti disciplinari, salvo altre:

- - l'omessa attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello

organizzativo 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 ad esso integrato;

- - la violazione dolosa (intenzionale) delle misure indicate nel presente

modello organizzativo, con particolare riguardo ai comportamenti rilevanti di cui al punti 3.1, 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 ad esso integrato, tale da compromettere insanabilmente

il rapporto di fiducia tra l'agente e l'ASD SAN GIOVANNI BOSCO, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- - la violazione, colposa o dolosa, delle misure poste a tutela del segnalante;
- - gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del

segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- - l'effettuazione, con colpa grave o dolo, di segnalazioni false o

manifestamente infondate;

- - la violazione degli obblighi di segnalazione o informazione nei confronti

dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO, rispetto a notizie concernenti casi di abusi, violenze e discriminazioni;

- - la violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione,

formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello organizzativo;

- - omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

Sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari applicabili variano di genere ed intensità sulla base della natura del rapporto intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione dovendosi tenere conto della rilevanza e della gravità della

violazione o della omissione commessa, in relazione al ruolo e dalla responsabilità rivestita.
Nell'attività di indagine necessaria all'applicazione di una sanzione disciplinare, si dovrà verificare:

- - se l'autore abbia commesso la violazione o l'omissione con colpa

(imprudenza, imperizia, negligenza, inosservanza dei regolamenti) o dolo (intenzionalità);

- - se fosse eventualmente recidivo, avendo in precedenza posto in essere

altre violazioni dello stesso o di diverso genere;

- - la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, che abbiano

caratterizzato la commissione della violazione o dell'omissione;

- - la posizione funzionale dell'autore della violazione o dell'omissione in

seno all'ASD;

- - eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione o

dell'omissione;

- - la gravità del pericolo creato e l'entità dell'eventuale danno prodotto.

All'esito della valutazione eseguita sulla base dei predetti criteri, si determinerà la sanzione disciplinare da comminare al suo autore, distinte sulla base del rapporto intercorrente con la ASD.
Sanzioni disciplinari applicabili nei confronti dei collaboratori retribuiti Nei confronti dei collaboratori retribuiti, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate le seguenti sanzioni, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e della gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale: il provvedimento disciplinare del richiamo verbale

è applicabile nei confronti del collaboratore retribuito che abbia violato, per mera negligenza o imprudenza o imperizia (colpa), le procedure imposte dal presente modello organizzativo e 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 ad esso integrato, oppure, abbia adottato, Yia Dant¢,1 . —73010 Yeglie (LE)

nello svolgimento di attività sensibili a contatto con i tesserati, soprattutto se minori, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, sempre che la violazione non abbia avuto una rilevanza esterna all'associazione;

2. ammonizione scritta: il provvedimento disciplinare dell'ammonizione

scritta è applicabile al lavoratore retribuito che risulti recidivo, durante un triennio, delle violazioni di cui al punto che precede;

3. risoluzione del contratto: il provvedimento disciplinare della

risoluzione del contratto retribuito di collaborazione è applicabile nel caso in cui il collaboratore retribuito abbia intenzionalmente eluso (dolo) le prescrizioni del presente modello organizzativo 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 ad esso integrato, ponendo in essere una condotta diretta, in modo inequivocabile:

- - alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal codice

penale agli articoli 600/bis (prostituzione minorile), 600/ter (pornografia minorile), 600/quater (detenzione o accesso al materiali pornografico), 600/quater1 (pornografia virtuale), 600/quinques (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604/bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 604/ter (circostanza aggravante), 609/bis (violenza sessuale), 609/ter (circostanze aggravanti dell'art. 609 bis c.p.), 609/quater (atti sessuali con minorenne), 609/quinques (corruzione di minorenne), 609/octies (violenza sessuale di gruppo), 609/undecies (adescamento di minori); oppure, sia stato condannato in via definitiva per i predetti reati;

- - alla violazione dei divieti di cui al capo II^ del titolo I^ del Libro III^ del

decreto legislativo dell'11.4.2006 n. 198, relativo alla discriminazione sul posto di lavoro;

- - alla sottrazione, occultamento, distruzione o alterazione di documenti

recanti informazioni relative alle condotte di cui al presente modello organizzativo, tale da impedire il controllo e l'accesso alle informazioni agli organi preposti, incluso il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. sanzioni disciplinari nei confronti dei volontari . Nei confronti dei volontari, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno

essere comminate, per gli stessi motivi, le medesime sanzioni comminabili al collaboratore retribuito, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e della gravità della violazione commessa:

- - richiamo verbale;
- - ammonizione scritta;
- - risoluzione del rapporto di volontariato.

Con riguardo all'ipotesi della risoluzione del rapporto di volontariato, nel caso in cui il volontario fosse anche socio dell'ASD, se ne delibererebbe l'esclusione dello stesso dal sodalizio.

5. OBBLIGHI INFORMATIVI

Il presente modello organizzativo, 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 ad esso integrato, nonché, il nominativo ed i contatti del responsabile nominato contro abusi, violenze e discriminazioni dell'ASD SAN GIOVANNI BOSCO sono:

- - affissi, con ampia visibilità e facilità di accesso, presso la sede della

ASD, nonché, presso eventuali ulteriori sedi ove si svolgesse l'attività istituzionale;

- - pubblicati sulla homepage del sito istituzionale dell'ASD
- -comunicati al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della

ASD SAN GIOVANNI BOSCO;

- - comunicati, all'atto dell'adesione , a tutti i tesserati o a coloro che

esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti, unitamente alla consegna dei moduli predisposti per formulare le segnalazioni;

- - comunicati, sia in fase di adozione a tutti i soci, collaboratori e volontari.

L'ASD SAN GIOVANNI BOSCO, inoltre:

- - fornirà tempestivamente ogni utile informazione rilevante al proprio

responsabile nominato contro abusi, violenze e discriminazioni, a voce o all'indirizzo di posta elettronica dedicato al Safeguarding Office dell'Associazione all'indirizzo mail safeguardian@sangiovanniboscoveglie.it;

- - adotterà e renderà pubblica ogni utile iniziativa volta a diffondere e

pubblicizzare, anche tramite specifico materiale informativo, presso i propri soci o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti, anche tramite specifico materiale informativo, tutte le opportune procedure per:

- • la segnalazione dei comportamenti lesivi;
- • la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e

discriminazione, nonché, alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

- • la sensibilizzazione alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'ASD SAN GIOVANNI BOSCO, inoltre, fornirà ai propri tesserati o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti adeguata informativa circa le specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive. Infine, verrà fornita ai propri soci o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti comunicazione ed ampia diffusione alle politiche di safeguarding adottata dalla FIGC e dalla stessa ASD.

6. STRUMENTI ADOTTATI PER LA TUTELA DEI SOCI

In aggiunta quanto previsto nei paragrafi che precedono, l'ASD SAN GIOVANNI BOSCO si impegna a realizzare e mettere a disposizione dei propri tesserati, ogni utile strumento o iniziativa volta a:

- - tutelare compiutamente i diritti di ciascuno, attraverso iniziative utili a

divulgare il rispetto della persona nei rapporti interpersonali, nonché, gli strumenti legali e sociali a disposizione;

- - creare un contesto associativo sano, sicuro ed inclusivo, attraverso

l'adozione del criterio, ove possibile, del massimo coinvolgimento e partecipazione alle attività istituzionali;

- - rimuovere, nel pieno rispetto di qualsiasi legittima diversità, ogni

ostacolo fisico o pregiudizio morale, culturale e religioso, che possa impedire la realizzazione del contesto sano, sicuro ed inclusivo;

- - prevenire qualsiasi rischio di abusi, violenze o discriminazioni, tenendo

conto delle singole peculiari caratteristiche della compagine associativa e della sua composizione;

- - promuovere la parità di genere, tenendo conto della specifica disciplina

sportiva svolta. Il presente modello organizzativo è stato approvato dall'Organo di Amministrazione dell'ASD SAN GIOVANNI Bosco il 26.08.2024.

VEGLIE 26.08.2024

IL PRESIDENTE