CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

INDICE

1. PREMESSA……pag. 3

2. DESTINATARI……pag. 3

3. NORME GENERALI……pag. 3

4. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI ……pag. 5

5. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI……pag. 6

6. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI……pag. 7

7. NORME SPECIFICHE DI CONDOTTA NELL'ATTIVITA' CON I MINORI……pag. 7

8. SEGNALI DI DISAGIO E MALESSERE DEI MINORI…… ……pag. 9

9. SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI……pag. 10

10. VERIFICHE MINIME, PRECEDENTI ALL'IMPIEGO NONCHE' PERIODICHE, A CARICO DELLA SOCIETA'……pag. 10

11. INCOMPATIBILITA' E GESTIONE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSE……pag. 11

12. TUTELA DELLA PRIVACY……pag. 11

13. SANZIONI DISCIPLINARI……pag. 12

13.1 Segnalazioni comportamenti inappropriati o lesivi……pag. 12

13.2 Meccanismi sanzionatori……pag. 13

13.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori……pag. 13

1. Premessa

Il presente documento si prefigge di prevedere misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

2. Destinatari

I destinatari del presente Codice di condotta sono:

a) Amm.ri e dirigenti;

b) Allenatori;

c) Dirigenti sportivi e tecnici;

d) Collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica;

e) Atleti;

f) Genitori

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani atleti nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli atleti affiliati alla Pallavolo Volley Scandicci S.r.l.

Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con gli atleti minori, sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva. Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dal richiamo verbale fino alla sospensione e alla cessazione della collaborazione.

3. Norme generali

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta **sono obbligati** a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti gli atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. **All'allenatore si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio** teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti degli atleti;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari e lo spirito di squadra dentro e fuori dal campo;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità degli atleti;
- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni atleta;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori degli atleti al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o qualsiasi altra considerazione;

- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo e segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive degli atleti;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro atleta, adulto);
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata;
- dichiarare eventuali cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere degli atleti rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- consultare il Responsabile all'inclusione sportiva in caso di dubbi sulla partecipazione di atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale.

4. Doveri e obblighi dei tesserati

Il modello stabilisce i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati:

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 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 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 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 tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
i) segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio

5. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

Il modello stabilisce i seguenti doveri e obblighi a carico dei dirigenti sportivi e dei tecnici:

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 tesserati, specie se minori;
c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
e) promuovere un rapporto tra 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 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 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 tesserato minore, anche mediante social network;
j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile Safeguarding;
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 dello sport, educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei 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 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 Safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

6. Diritti, doveri e obblighi degli atleti

Il modello stabilisce i seguenti diritti, doveri e obblighi a carico degli atleti:

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 sé 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 difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile Safeguarding;
k) segnalare senza indugio al Responsabile Safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio

7. Norme specifiche di condotta nell'attività con i minori

a) organizzare il lavoro, le partite, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi; in particolare, in occasione delle trasferte, individuare 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;

b) evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;

c) consentire, ove possibile e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza, l'accesso agli impianti durante gli allenamenti e sessioni di prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;

d) non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore;

e) non acquisire, detenere e pubblicare fotografie, diffondere video o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.), in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;

f) astenersi dal creare situazioni di intimità e comunque evitare ogni contatto fisico non necessario con gli atleti di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;

g) comunicare e condividere con l'atleta 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;

h) non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;

i) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta;

j) garantire la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al Personale, ai rappresentanti, ai minori e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;

k) combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;

l) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero con i soggetti preposti alla vigilanza;

m) comunicare ai minori che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con i tecnici e gli altri soggetti che operano per conto della Società e incoraggiarli a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;

n) valorizzare le capacità e le competenze dei minori e discutere con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è e di cosa possono fare in caso emergano problemi;

o) sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;

p) ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti, in particolare minori;

q) non umiliare o sminuire gli atleti minori o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento;

r) non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;

s) non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;

t) non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che, anche dal punto di vista psicologico, possano influire negativamente sul loro sviluppo socio-relazionale;

u) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei minori prevenendo situazioni, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;

v) non avere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;

w) intessere relazioni proficue con i genitori degli atleti al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti;

x) accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;

y) rispettare e garantire la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati;

8. Segnali di disagio e malessere dei minori

Si evidenziano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni possibili indicatori di disagio e malessere:

a) Cambi repentini e non giustificati di comportamento (riduzione della concentrazione, isolamento, spavento, depressione, sbalzi di umore, riluttanza ad allenarsi o a partecipare alle gare) che possono essere accompagnati da cali della performance sportiva;
b) Disturbi dell'alimentazione;
c) Segni fisici evidenti o cambiamenti comportamentali repentini o messaggi verbali diretti e/o indiretti di difficoltà;
d) Ferite, contusioni inspiegabili o sospette, tagli o bruciature, in modo particolare se presenti su parti del corpo normalmente non interessate da tale tipo di lesioni o che non siano compatibili con l'attività di pallavolista;
e) Ferite accompagnate da spiegazioni non plausibili;
f) Situazioni nelle quali il minore stesso descrive quella che potrebbe apparire un'azione di abuso che lo abbia coinvolto;
g) Diffidenza nei confronti di allenatori, accompagnatori, dirigenti o altri adulti con i quali il minore dovrebbe avere un rapporto di fiducia;
h) Trascuratezza e frequente perdita di effetti personali.

Resta evidente che la presenza di uno o più di questi indicatori non rappresenta necessariamente la prova di un abuso, molestia o violenza che abbia interessato il minore. Tali elementi devono sempre essere valutati in base alle condotte tipiche dei minori in determinate fasi del loro sviluppo e della loro crescita, quali quelle della preadolescenza e dell'adolescenza. In tali fasi infatti determinati comportamenti sono da considerarsi assolutamente normali e non necessariamente collegati ad un abuso, violenza o molestia subita.

9. Selezione degli operatori sportivi

Il ricorso all'attività professionale di consulenti e/o professionisti dello sport esterni deve avvenire seguendo alcuni criteri imprenscindibili. In particolare la scelta del professionista deve avvenire a favore di persone che, per la loro comprovata serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste. Il rapporto di lavoro con il consulente deve essere improntato a criteri di massima trasparenza. La Società deve poter verificare in ogni momento quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se il consulente stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali.
Considerando che la Società prevede anche attività nelle quali sono coinvolti atleti minori, la scelta degli operatori sportivi avviene anche tenendo conto della loro precedente esperienza nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori.

10.Verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico della Società

La Società, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, la Società procede all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i sui collaboratori.

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

11.Incompatibilità e gestione di eventuali conflitti di interesse

Le incompatibilità riguardanti gli amministratori della Società sono indicate nello statuto della società dal quale si evince che non possono essere nominati amministratori coloro i quali si vengano a trovare in uno dei casi di incompatibilità previsti dalla legge o dalle norme e dai regolamenti del CONI e della Federazione di appartenenza o siano stati assoggettati da parte del CONI o di una qualsiasi delle altre Federazioni Sportive Nazionali ad esso aderenti a squalifiche o sospensioni per periodi complessivamente intesi superiori ad un anno. Quanto invece alle eventuali incompatibilità e/o disciplina dei conflitti di interesse che possano riguardare lo staff tecnico e/o medico, le medesime devono essere valutate alla luce di quanto stabilità dagli Ordini professionali di appartenenza.

12.Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o a che coloro che esercitano la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati effettuate durante

le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, etc., deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Viene nominato un **Referente per la privacy**, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo email privacy@pallavoloscandiccissd.it.

13.Sanzioni disciplinari

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

13.1 Segnalazioni comportamenti inappropriati o lesivi

In caso di presunti comportamenti inappropriati o lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente inoltrata comunicazione all'indirizzo email safeguarding@pallavoloscandiccissd.it al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che è l'unico soggetto abilitato e autorizzato a prendersi carico della segnalazione.

Se i comportamenti lesivi sono gravi, la Società deve notificare senza indugio alle autorità competenti i fatti di cui è venuta a conoscenza.

La Società garantisce l'adozione di misure volte a prevenire eventuali ritorsioni nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;

- assistito un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- testimoniato in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

13.2 Meccanismi sanzionatori

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e nella documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, protocolli in materia di bullismo, cyberbullismo, razzismo, xenofobia etc);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (come richiamata al punto precedente), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società, 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.

13.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (come precedentemente richiamata) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto.

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 adotti, 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, 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 adotti, 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:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

b) 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;

c) la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

d) 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, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

- 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 un reato 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.