



STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GESTIONE DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Documento prodotto dal Dott. Mauro Melluso
G.S.D. VOLPIANO PIANESE Via Trento 104, 10088, Volpiano

Sommario

Introduzione	2
Quadro normativo di riferimento.....	2
Struttura organizzativa della Società.....	4
Mappa delle attività a rischio.....	5
Art 1 Finalità.....	5
Art 2. Ambiti di applicazione.....	6
Art. 3 – Diritti dei Tesserati e Associati.....	6
Art. 4 – Doveri generici.....	7
Art. 5 – Obblighi dell’Associazione	8
Art. 6 Condotte rilevanti.....	9
6.1 Definizioni delle fattispecie di violenza sui minori.....	10
Art. 7 – Tutela dei minori.....	12
Art. 8 – Responsabili per le politiche di Safeguarding designati dalla società.....	12
Art. 9 – Regolamento del Responsabile	15
Art. 10 – Condotte da osservare in caso di conoscenza o sospetto di comportamento rilevante (Obbligo di Segnalazione)	17
Art. 11 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori	18
Art. 12 – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.....	19
Art. 13 – Sanzioni nei confronti di volontari, Tesserati e Associati.....	20
Art. 15 – Disposizioni finali	21

Introduzione

Tutti i Tesserati e i Soci hanno il diritto fondamentale di essere trattati con dignità e rispetto, oltre a essere protetti da qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere e qualsiasi altra forma di discriminazione, inclusi i criteri stabiliti dal D.lgs. n. 198/2006. Questo diritto è garantito indipendentemente dalla razza, dalle credenze personali, dalle disabilità, dall'età, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla lingua, dalle opinioni politiche, dalla religione, dalla condizione economica, dalle origini, nonché dalle condizioni fisiche, intellettuali, relazionali o sportive.

La salute e il benessere psicofisico dei Tesserati e dei Soci sono considerati valori prioritari, superando l'importanza dei risultati sportivi.

La Società G.S.D. Volpiano Pianese, consapevole dell'importanza della prevenzione dei reati e della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ha adottato il presente Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) in conformità al D.Lgs. 231/2001. La redazione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) richiede una conoscenza approfondita della struttura organizzativa, delle procedure interne e delle specificità operative della Società Sportiva Volpiano Pianese. Per questo, la predisposizione del MOG ha comportato una fase di approfondimento della realtà societaria, mediante consultazioni con il Direttivo e alcune delle figure chiave dell'assetto societario.

Quadro normativo di riferimento

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel sistema giuridico italiano la responsabilità amministrativa delle entità giuridiche per alcuni reati commessi a loro beneficio o interesse. Il MOG (Modello di

Organizzazione e Gestione) è finalizzato a prevenire tali reati attraverso un insieme di procedure, controlli e regolamenti.

Il presente MOG si propone di:

- Prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.
- Assicurare una gestione etica e trasparente all'interno della Società.
- Salvaguardare l'integrità della Società e dei suoi collaboratori.
- Promuovere una cultura aziendale diffusa di prevenzione dei rischi di abuso e violenza nei confronti dei Minori beneficiari delle attività societarie.
- Organizzare una gestione pronta, efficace e confidenziale delle segnalazioni riguardanti fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti.
- Favorire la diffusione tra i tesserati, inclusi i minori, delle informazioni sulle misure e procedure di prevenzione e sulla lotta contro fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, con un focus particolare sulle modalità di segnalazione.
- Incoraggiare la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative promosse dalla FIP e dalla Società nel contesto delle politiche di tutela (safeguarding) adottate.

Inoltre, si intende promuovere il coinvolgimento attivo di tutti i partecipanti, indipendentemente dal loro ruolo o titolo, per:

- Creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati.
- Eliminare gli ostacoli che possano impedire la piena espressione delle potenzialità degli atleti o la creazione di un contesto sportivo sano, sicuro e inclusivo.
- Prevenire concretamente i rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo in considerazione le caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori.
- Garantire una rappresentanza di genere equilibrata, nel rispetto delle normative vigenti e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Struttura organizzativa della Società

La Società **GSD VOLPIANO PIANESE** nasce nel 1919. Su iniziativa di una decina di amici, nasce l'U.S. Volpianese. La Società bianconera, sorretta dalla passione dei soci e simpatizzanti, raggiunge nell'immediato dopo guerra, la serie C, arrivando sfiorare addirittura la serie B.

Dieci anni più tardi compare un altro gruppo sportivo sulla scena: Il Virtus, che si sviluppa e prende vita dell'Oratorio, sale immediatamente alla ribalta, conquistando le simpatie e l'affetto dei giovani volpianesi.

Rivali per breve tempo, nel 1970 le due società si fondono, per costruire la'A.S. Volpiano, un soldalizio di successi che culminerà con la partecipazione, per due anni consecutivi, al campionato di serie D, alla fine del millennio.

Il 2001 fu l'anno della fusione con l'U.S. Sangiustese dalla quale nacque la F.C. Canavese ma a differenza della precedente, questa unione non funzionò e l'anima volpianese ben presto lasciò la conduzione della nuova società.

Il 2006 due anni dopo della morte del Presidente Giovanni Rolle, la dirigenza storica dell'A.S. Volpiano tornò nel mondo del calcio entrando nel direttivo della G.S.D. Volpianese società fondata nel 1986. L'anno seguente la denominazione sociale viene cambiata in G.S.D. Volpiano.

Oggi il G.S.D. Volpiano ha festeggiato i 100 anni di calcio e si pone come una delle realtà più importanti del panorama calcistico Piemontese a livello dilettantistico.

La struttura organizzativa prevede:

- Assemblea dei Soci: organo sovrano della Società.
- Consiglio Direttivo: responsabile della gestione ordinaria e straordinaria della Società.
- Presidente: rappresentante legale della Società.
- Segretario: responsabile della gestione amministrativa.
- Responsabile Tecnico dell'attività di Scuola Calcio

- Responsabile organizzativo e tecnico del Settore Giovanile.
- Responsabile della Struttura sita in Volpiano.
- Responsabile dell'Area Psicologica.
- Responsabile del Safeguarding.
- Allenatori e Collaboratori: personale tecnico e di supporto.

Mappa delle attività a rischio

Da queste attività sono escluse quelle specifiche in materia di tutela dei Minori che verranno trattate in modo specifico nel punto "6" del MOG.

Le principali attività a rischio individuate includono:

- Gestione amministrativa e finanziaria.
- Rapporti con le autorità sportive e amministrative.
- Gestione degli sponsor e delle pubblicità.
- Gestione degli eventi sportivi.
- Reclutamento e gestione del personale sportivo e tecnico.

Art 1 Finalità

1.1 Questo documento stabilisce gli strumenti e le modalità per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione fondata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, oltre alle discriminazioni definite dal D.lgs. n. 198/2006, nei confronti dei Tesserati e Associati, specialmente se minorenni, all'interno del Gsd Volpiano Pianese.

1.2 Le norme e le indicazioni riportate in questo documento, unitamente agli allegati, costituiscono l'insieme delle regole di condotta che devono essere osservate da tutti i soggetti coinvolti, con l'obiettivo di:

a) Promuovere il diritto di tutti i Tesserati e Associati a essere protetti da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione. b) Favorire un ambiente e una cultura inclusivi, garantendo dignità e rispetto per i diritti di tutti i Tesserati e Associati, con particolare attenzione ai minorenni, promuovendo l'uguaglianza, l'equità e la valorizzazione delle diversità. c) Rendere i Tesserati e gli Associati consapevoli dei loro diritti, doveri, obblighi e responsabilità. d) Identificare e implementare misure, procedure e politiche di Safeguarding appropriate, conformi alle raccomandazioni della Commissione Federale delle Politiche di Safeguarding della FIGC, per minimizzare i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei minorenni. e) Definire i criteri per la selezione dei Responsabili in materia di Safeguarding. f) Garantire una gestione rapida, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni, proteggendo i segnalanti. g) Informare i Tesserati e gli Associati, inclusi i minorenni, sulle misure e procedure per la prevenzione e il contrasto agli abusi, alle violenze e alle discriminazioni, nonché sulle modalità per segnalare tali eventi. h) Promuovere la partecipazione dei membri dell'Associazione alle iniziative organizzate dalla FIGC anche nell'ambito delle politiche di Safeguarding. i) Assicurare il coinvolgimento di tutti i partecipanti alle attività sportive, indipendentemente dal loro ruolo o funzione, nell'implementazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding dell'Associazione.

Art 2. Ambiti di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i Tesserati ed Associati della Società di Calcio GSD Volpiano Pianese;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione, a qualsiasi titolo;
- c) tutti coloro, persone fisiche o realtà collettive, anche prive di personalità giuridica, che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione.

Art. 3 – Diritti dei Tesserati e Associati

3.1 Tutti i Tesserati e Associati hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione,

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.

3.2 Il diritto alla salute ed al benessere psico – fisico dei Tesserati e Associati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e tutti hanno diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

3.3 Tesserati e Associati, al pari degli altri destinatari del Modello, hanno diritto ad essere informati sul presente Modello, sugli allegati e corollari e sulle relative procedure, con particolare riguardo al sistema di segnalazione al Responsabile e sulla disciplina delle sanzioni disciplinari.

3.4 Chi viene a conoscenza di una violazione del presente Modello ha diritto a procedere alla segnalazione al Responsabile, nel rispetto della riservatezza, come di seguito precisato, senza che l'eventuale segnalazione in buona fede non confermata possa condurre a ritorsioni sul segnalante da parte dell'Associazione. Il segnalante ha diritto di conoscere l'esito della valutazione del Responsabile di conferma o meno della propria segnalazione e le motivazioni sottese.

Art. 4 – Doveri generici

4.1 Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare il Modello e rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i soggetti 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.

4.2 I Tecnici, i Dirigenti, e tutti i Tesserati e Associati sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta e gli eventuali allegati.

4.3 Tutti coloro che sono tenuti al rispetto del Modello, se venuti a conoscenza di una violazione, o hanno il sospetto dell'avvenuta integrazione di una condotta rilevante, devono effettuare la segnalazione al Responsabile e collaborare con il medesimo per un'effettiva ed efficace verifica della segnalazione.

4.4 Tutti i soggetti dell'Associazione e che svolgono un'attività funzionale alla stessa devono 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 assumendo o tollerando comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività.

Art. 5 – Obblighi dell'Associazione

5.1 L'Associazione è tenuta a comunicare il contenuto del Modello a tutti coloro che devono rispettarlo, inclusi i genitori o tutori dei Tesserati/Associati, fornendo i contatti del Responsabile e le caselle PEC e PEO per eventuali segnalazioni. Questo può essere fatto affiggendo una copia presso la sede legale, distribuendo copie ai Tesserati e Associati, pubblicandolo sulla homepage del sito (se disponibile) o tramite link sui social media, oppure inviando una copia digitale tramite email ai Tesserati/Associati e ai loro genitori o tutori legali.

5.2 L'Associazione è responsabile di notificare il nominativo del Responsabile alla FIGC e a tutti i soggetti che devono rispettare il Modello, compresi i Tesserati/Associati e i loro genitori o tutori legali.

5.3 In caso di revoca o dimissioni del Responsabile, l'Associazione deve procedere alla nomina di un nuovo Responsabile entro trenta (30) giorni dalla notifica della revoca o delle dimissioni. La revoca o le dimissioni del precedente Responsabile e il nominativo del nuovo Responsabile devono essere

comunicati alla Federazione, alla Commissione Federale per la Safeguarding, ai Tesserati/Associati e ai loro genitori o tutori, nonché a tutti gli altri soggetti obbligati a rispettare il Modello.

5.4 L'Associazione fornisce al Responsabile il supporto di un consulente legale se necessario, per valutare le segnalazioni che presentano complessità o potenziali implicazioni giuridiche, e per gestire la verifica delle stesse.

5.5 L'Associazione è obbligata ad avviare un procedimento disciplinare ogni volta che il Responsabile riporti una segnalazione verificata o, in caso di mala fede, non verificata. L'Associazione può anche decidere di aprire un procedimento disciplinare per segnalazioni non verificate (se fatte in buona fede) e condurre proprie verifiche indipendenti. Se una segnalazione viene confermata come vera o come falsa ma fatta in mala fede durante il procedimento disciplinare, l'Associazione deve emettere la sanzione disciplinare nei confronti dei responsabili, previa richiesta di osservazioni scritte, secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, tenendo conto della gravità del fatto, di eventuali precedenti, delle conseguenze su terzi e dei danni arrecati all'Associazione.

5.6 L'Associazione deve adottare misure specifiche per prevenire qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria nei confronti dei Tesserati e Associati che abbiano presentato una denuncia o una segnalazione in buona fede, manifestato l'intenzione di farlo, assistito o supportato un altro Tesserato/Associato nel fare una denuncia o segnalazione, o fornito testimonianze o dichiarazioni.

Art. 6 Condotte rilevanti

La Società GSD Volpiano Pianese si impegna a garantire un ambiente sicuro e protetto per tutti i minori che partecipano alle attività sportive. La tutela dei minori è una priorità assoluta e per questo motivo la Società ha adottato una serie di misure per prevenire qualsiasi forma di abuso, violenza, bullismo, cyberbullismo e violenza psicologica. Queste misure sono in linea con la normativa nazionale più recente e con le direttive e i comunicati della Federazione Italiana Gioco Calcio (FIGC) in materia di

Safeguarding, incluse le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, dalla UEFA e dalla FIFA

6.1 Definizioni delle fattispecie di violenza sui minori

- Abuso sessuale: Qualsiasi forma di coinvolgimento di un minore in attività sessuali, inclusi atti non fisici come la visione di materiale pornografico o conversazioni sessualmente esplicite.
- Violenza fisica: Qualsiasi atto che causi o rischi di causare danni fisici a un minore, inclusi colpi, percosse e lesioni.
- Violenza psicologica: Comportamenti che danneggiano la salute mentale e il benessere emotivo di un minore, come umiliazioni, minacce, isolamento e manipolazione emotiva.
- Bullismo: Comportamento ripetitivo e intenzionale volto a ferire o intimidire un minore, inclusi insulti, esclusione sociale e aggressioni fisiche.
- Cyberbullismo: Uso di mezzi digitali per molestare, intimidire o danneggiare un minore, come l'invio di messaggi minacciosi o offensivi attraverso social media, email o messaggi di testo.
- la 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
- la 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

- la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi 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 tesserato.
- l' incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
- l' 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.
- i comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 7 – Tutela dei minori

7.1 Tutte le persone che hanno contatti diretti e regolari con minori, per attività funzionali allo svolgimento dell'Associazione, indipendentemente dalla tipologia del rapporto instaurato, sono tenute a fornire all'Associazione un certificato del Casellario Giudiziale in corso di validità, in conformità alla normativa vigente (noto come "certificato antipedofilia"), prima dell'inizio del loro rapporto con l'Associazione e a ogni scadenza di legge.

7.2 Per quanto riguarda la nomina dei Responsabili indicati al punto successivo, l'Associazione deve richiedere, oltre al Certificato del Casellario Giudiziale, anche una Visura Penale che includa ogni eventuale sentenza di condanna a carico dell'interessato.

7.3 L'Associazione non può avvalersi, come lavoratori, Tecnici/Allenatori, o collaboratori di qualsiasi tipo per compiti che prevedano contatti diretti e regolari con minori, di soggetti che abbiano riportato condanne penali, anche se non ancora definitive, per i seguenti reati: art. 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione etnica e religiosa), 604-ter (circostanze aggravanti), 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minori), 609-quinquies (corruzione di minori).

Art. 8 – Responsabili per le politiche di Safeguarding designati dalla società

8.1 Per prevenire e combattere qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti di Tesserati e Associati, nonché per salvaguardarne l'integrità fisica e psicologica, come previsto dall'art. 33, comma 6 del D.lgs 36/2021, l'Associazione designa un Responsabile Safeguarding per la protezione

dei minori e un Responsabile Safeguarding per la tutela degli adulti, comunicandone i nominativi alla Commissione Safeguarding della FIGC.

8.2 I ruoli menzionati al punto precedente possono essere ricoperti dalla stessa persona, qui di seguito denominata anche semplicemente “Responsabile”.

8.3 Il Responsabile ha i seguenti compiti:

- a) promuovere l’applicazione corretta del Regolamento volto alla prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni all’interno dell’Associazione, monitorare l’adozione e l’aggiornamento del Modello, dei relativi allegati, e dei Codici di Condotta, adottando ogni iniziativa necessaria;
- b) prendere le misure appropriate, anche in via d’urgenza, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione all’interno del sodalizio, oltre a organizzare le iniziative di sensibilizzazione ritenute utili e opportune;
- c) segnalare comportamenti rilevanti alla Procura Federale, se di competenza, in collaborazione con un consulente esterno di comprovata esperienza, e alla Commissione Federale per le politiche di Safeguarding della FIGC;
- d) rispettare le norme di riservatezza previste dai Regolamenti FIGC;
- e) proporre aggiornamenti ai Modelli organizzativi e ai Codici di Condotta al competente organo, tenendo conto delle specifiche caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l’adeguatezza dei modelli organizzativi e dei codici di condotta all’interno del sodalizio, eventualmente sviluppando e implementando un piano d’azione per risolvere le criticità individuate;
- g) riferire annualmente all’Associazione su eventuali violazioni del Modello e sulle attività formative svolte per conseguire gli obiettivi del Modello e dei relativi allegati;
- h) ricevere le segnalazioni e condurre l’istruttoria, comunicando all’Associazione gli esiti per avviare, se necessario, il procedimento disciplinare;
- i) partecipare alle attività formative obbligatorie organizzate dalla FIGC.

8.4 Il Responsabile deve avere le seguenti qualifiche:

- a) non deve avere condanne, anche non definitive, per reati dolosi;

b) non deve aver subito sanzioni disciplinari quali sospensioni, pene pecuniarie o interdizioni dalla Giustizia Federale della FIGC negli ultimi cinque anni;

c) deve aver completato i corsi di aggiornamento eventualmente previsti dalla FIGC e/o possedere le qualifiche richieste dai regolamenti federali;

d) deve essere un soggetto competente, autonomo e indipendente rispetto all'Associazione, appartenente alle seguenti categorie:

- avvocati iscritti agli Albi professionali che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari definitivi negli ultimi cinque anni o non siano soggetti a sospensione cautelare dall'esercizio della professione;

- avvocati in pensione, non destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;

- ex magistrati, non destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;

- psicologi / psicoterapeuti, iscritti nei relativi Albi professionali che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni e non siano soggetti a sospensione cautelare dall'esercizio dell'attività;

- insegnanti, docenti, professori, che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni;

e) non deve avere rapporti di parentela, entro il terzo grado, con i componenti del Direttivo dell'Associazione o con i Tecnici / Allenatori o relativi referenti;

f) non deve avere o avere avuto rapporti personali sfociati in convivenza, anche more uxorio, con i componenti del Direttivo dell'Associazione o con i Tecnici / Allenatori o relativi referenti;

g) non deve avere un ruolo di rappresentanza all'interno dell'Associazione, né essere membro del Consiglio Direttivo o svolgere il ruolo di Tecnico / Allenatore o referente in ambiti afferenti attività societarie.

Art. 9 – Regolamento del Responsabile

9.1 Il ruolo del Responsabile richiede una competenza specifica per lo svolgimento delle proprie funzioni. È obbligo del Responsabile mantenere un aggiornamento costante, almeno annuale, anche attraverso la partecipazione a corsi tematici organizzati dalla Federazione, dal CONI o da enti privati di comprovata professionalità.

9.2 Il Responsabile esercita il proprio incarico con indipendenza e autonomia rispetto all'Associazione, evitando qualsiasi forma di conflitto di interessi e qualsiasi situazione che possa apparire come un conflitto di interessi.

9.3 Per l'attività svolta, al Responsabile è riconosciuto un compenso annuo, oltre agli accessori di legge e alle spese documentate necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

9.4 La carica di Responsabile ha una durata di un anno dalla nomina e può essere rinnovata. L'Associazione può revocare l'incarico del Responsabile con una comunicazione motivata tramite PEC, in caso di mancato rispetto dei propri obblighi, perdita dei requisiti per la nomina o insorgenza di un conflitto di interessi.

- 9.5 Il Responsabile può rinunciare all'incarico in qualsiasi momento, inviando una comunicazione all'Associazione tramite PEC all'indirizzo segreteria@gsdvolpiano.it

9.6 Il Responsabile monitora il rispetto del Modello attraverso i seguenti mezzi:

- a) attraverso la raccolta diretta di informazioni;
- b) attraverso segnalazioni;

c) attraverso flussi informativi, inviati almeno trimestralmente dal Consiglio Direttivo, dal Referente per i Tecnici / Allenatori e dall'eventuale Rappresentante dei genitori, ciascuno per le rispettive aree di competenza, all'indirizzo PEC/PEO istituzionale: segreteria@gsdvolpiano.it

Il contenuto di tali flussi informativi riguarda qualsiasi evento rilevante per la vita dell'Associazione e le varie attività svolte.

9.7 In caso di segnalazione di una violazione del Modello o di una condotta rilevante, il Responsabile procede ad una verifica sulla conferma della segnalazione nel seguente modo:

a) nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e del segnalante, e nel rispetto della primaria esigenza di preservazione della prova e della sua genuinità, confrontandosi anche con un legale nei casi più gravi ed in ogni caso nel quale si possa configurare la possibilità di apertura di un procedimento penale, procede ad intervistare potenziali testimoni;

b) qualora la segnalazione sia oggetto di conferma, provvede a darne comunicazione motivata all'Associazione ed al segnalante, al fine dell'apertura di un procedimento disciplinare, ed alla Commissione per la politica di Safeguarding FIGC ed al Procuratore Federale, se di competenza.

c) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma, o non rientri nelle condotte rilevanti ai fini del presente Modello, e la segnalazione sia stata effettuata in buona fede, provvede ad archiviare il procedimento, dando motivazione della propria decisione all'Associazione ed al segnalante;

d) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma e sia stata effettuata in mala fede, provvede a trasmettere la notizia e l'esito delle investigazioni all'Associazione, motivando le proprie determinazioni, per l'apertura del procedimento disciplinare in capo al segnalante;

e) nella valutazione della mala fede del segnalante in caso di non conferma della segnalazione, si dovrà tener conto anche della complessità oggettiva del caso concreto, alle questioni giuridiche sottese, della maturità, rapportata anche all'età, del segnalante, ad eventuali precedenti segnalazioni dimostrate infondate, oltre che di eventuali peculiarità cognitive e personali del segnalante.

f) nell'espletamento delle investigazioni tese ad accertare la conferma o meno della segnalazione, il Responsabile garantisce la riservatezza non divulgando il nome del segnalante per tutta la durata dell'attività e non facendo riferimento espresso a fatti o circostanze che possano rendere immediatamente identificabile segnalante e segnalato.

Tale cautela viene meno, se richiesto per un maggior approfondimento delle circostanze, nel momento in cui il soggetto destinatario dell'attività investigativa riporta il fatto oggetto di verifica o si riferisce direttamente al segnalante e segnalato confermando, anche parzialmente, la segnalazione. In ogni caso

la riservatezza viene garantita all'esterno sino al termine della verifica della fondatezza e viene meno all'esito della stessa, nei confronti degli altri soggetti destinatari della segnalazione (Associazione, Commissione in materia di Safeguarding FIGC e Procura Federale, se competente).

g) tutte le comunicazioni relative ad una segnalazione ed al relativo esito fra Responsabile e l'Associazione devono avvenire tramite PEC o PEO. La comunicazione dell'esito della valutazione da parte del Responsabile al segnalante deve avvenire per iscritto (PEC, PEO, messaggio, anche telefonico, se il segnalante è privo di indirizzo mail).

9.8 Il Responsabile deve segnalare all'Associazione la necessità di modificare o aggiornare il Modello ogni qual volta se ne manifesti la necessità, con comunicazione motivata scritta (PEC o PEO). La valutazione sulla predetta necessità di aggiornamento o modifiche deve in ogni caso essere svolta ogni anno, con relazione scritta diretta all'Associazione.

9.9 Il Responsabile deve sollecitare l'Associazione ad organizzare incontri con Tesserati, Associati, Tecnici, lavoratori e collaboratori a prescindere dal titolo o dalla forma, quando necessario per informare sulla corretta attuazione del Modello e sui principi allo stesso sottesi, eventualmente chiedendo di coinvolgere professionisti esterni per la tenuta di incontri formativi.

9.10 Il Responsabile cura la segnalazione di comportamenti rilevanti alla Commissione Federale e collabora con la stessa, e con la Procura Federale, ogni qual volta richiesto, anche fornendo eventualmente documentazione dell'Associazione.

9.11 Il Responsabile, in caso di rinuncia al mandato o revoca, deve consegnare all'Associazione, entro cinque giorni dalla comunicazione di rinuncia o revoca, le password di accesso alla PEO ed alla PEC istituzionale.

Art. 10 – Condotta da osservare in caso di conoscenza o sospetto di comportamento rilevante (Obbligo di Segnalazione)

10.1 Tutti coloro che sono tenuti a rispettare il Modello devono prestare attenzione nell'identificare situazioni che possano rappresentare rischi per gli altri e segnalare qualsiasi preoccupazione, sospetto o certezza riguardo a potenziali abusi, maltrattamenti, violenze o discriminazioni nei confronti di altre persone al Responsabile o alla Commissione Federale della FIGC per il Safeguarding (i cui contatti sono disponibili sul sito della FIGC).

10.2 Chiunque sospetti comportamenti rilevanti può consultarsi con il Responsabile o con la Commissione Federale della FIGC per le questioni di Safeguarding.

10.3 Chi viene a conoscenza di comportamenti rilevanti, come definiti dal Regolamento e dalle linee guida della FIGC richiamati in questo documento, è obbligato a comunicarli immediatamente al Safeguarding Office della FIGC, anche tramite il Safeguarding Officer nominato dalla Società.

10.4 Il Responsabile può essere contattato non solo telefonicamente, tramite i riferimenti forniti dall'Associazione a tutti i soggetti obbligati al rispetto del Modello, ma anche via PEC e PEO agli indirizzi istituzionali predisposti dalla Società. Le credenziali di accesso a tali indirizzi saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, il quale dovrà modificarle al primo accesso.

10.5 Nel caso in cui siano coinvolti minori, è preferibile segnalare tempestivamente eventuali segnali di disagio al genitore o tutore legale. Tuttavia, potrebbero verificarsi situazioni in cui il coinvolgimento dei genitori non è sufficiente o potrebbe essere dannoso, come nel caso in cui uno dei genitori sia responsabile dell'abuso o non sia in grado di gestire adeguatamente la situazione. In tali casi, è consigliabile consultarsi con il Responsabile.

Art. 11 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

11.1 A titolo di esempio, i comportamenti sanzionabili includono, ma non si limitano a: a) Mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di Condotta che ne fa parte integrante; b) Violazione intenzionale delle misure previste dal presente Modello e dagli allegati che ne fanno parte integrante; c) Violazione delle misure di tutela del segnalante; d) Segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave; e) Violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; f) Violazione delle disposizioni riguardanti le attività di informazione, formazione e divulgazione verso i destinatari del presente Modello; g) Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; h) Mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

11.2 Le sanzioni applicabili variano a seconda della natura del rapporto giuridico tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché della gravità e della rilevanza della violazione commessa, del ruolo e delle responsabilità dell'autore. Le sanzioni sono differenziate in base al grado di imprudenza, incompetenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, considerando anche eventuali

recidive, l'attività lavorativa svolta dall'interessato e la sua posizione funzionale, la gravità del pericolo creato, l'entità del danno eventualmente arrecato all'Associazione, la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, la condivisione di responsabilità con altri soggetti coinvolti nell'infrazione, e altre circostanze specifiche che hanno caratterizzato l'evento.

Art. 12 – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

12.1 I comportamenti dei collaboratori retribuiti, a qualsiasi titolo, che violano le disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione verso l'Associazione e dei documenti che ne fanno parte integrante, sono considerati illeciti disciplinari.

12.2 Nei confronti dei collaboratori retribuiti possono essere applicate le seguenti sanzioni, proporzionate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- a) Richiamo verbale per infrazioni lievi;
- b) Ammonizione scritta in caso di recidiva per infrazioni lievi;
- c) Multa non superiore all'importo di 5 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- e) Risoluzione del contratto e, nel caso di collaboratori soci dell'Associazione, radiazione.

12.3 In particolare:

- a) È soggetto a richiamo verbale il collaboratore che, per semplice negligenza, violi il Modello e i suoi allegati, se la violazione non ha rilevanza esterna.
- b) È soggetto a ammonizione scritta il collaboratore recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni che comportano il richiamo verbale e/o che, per semplice negligenza, violi il Modello e i suoi allegati, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.
- c) È soggetto a una multa non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione il collaboratore recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni che comportano l'ammonizione scritta e/o che, per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica, o in presenza di circostanze aggravanti, comprometta l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali:
 - inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile;
 - effettuazione, con grave colpa, di segnalazioni false o infondate riguardo a violazioni del Modello e dei suoi allegati;

- violazione delle misure adottate dall'Associazione per garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- ripetuta inosservanza degli obblighi previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Modello, qualora riguardino un procedimento o un rapporto con la Pubblica Amministrazione (incluse le Autorità Sportive).
- d) È soggetto alla sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che, durante il biennio, sia recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è prevista la multa non eccedente l'importo di 5 ore di normale retribuzione e/o che effettui, con dolo, segnalazioni false o infondate relative a violazioni del Modello e dei suoi allegati e/o che violi le misure adottate dall'Associazione per garantire la tutela dell'identità del segnalante, causando ritorsioni o altre forme di discriminazione o penalizzazione nei confronti dello stesso.
- e) È soggetto alla risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda in modo fraudolento le prescrizioni del presente Modello attraverso comportamenti chiaramente finalizzati alla commissione di azioni rilevanti e/o che comprometta il sistema di controllo interno mediante sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione, oppure impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e documentazioni da parte degli organi preposti, incluso il Responsabile, in modo da ostacolare la trasparenza e la verificabilità delle stesse.

Art. 13 – Sanzioni nei confronti di volontari, Tesserati e Associati

13.1 Nei confronti dei volontari (considerati come soggetti non retribuiti), Tesserati e Associati dell'Associazione, possono essere applicate le seguenti sanzioni, che devono essere proporzionate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- a) Richiamo verbale per infrazioni lievi;
- b) Ammonizione scritta nei casi di recidiva per infrazioni lievi;
- c) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;

- e) Rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di Tesserato o Associato dell'Associazione, radiazione.

13.2 Per quanto riguarda la scelta della sanzione, si richiamano i criteri di valutazione indicati nell'art. 12.3 del presente Modello, che vengono integralmente applicati.

Art. 13 bis – Misure urgenti

In caso di conoscenza, in qualsiasi modo acquisita, di una grave violazione del Modello di organizzazione e gestione (Mog), il Responsabile, tenendo conto dei criteri di gravità e proporzionalità previsti per l'applicazione di una sanzione e in considerazione dell'urgenza di interrompere il comportamento o prevenire la sua reiterazione o altre violazioni, può adottare provvedimenti temporanei nei confronti del soggetto segnalato, in attesa dell'esito delle verifiche e del procedimento disciplinare.

Art. 14 – Diffusione ed attuazione

14.1 L'Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

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

Art. 15 – Disposizioni finali

15.1 Costituiscono allegati del presente Modello, e vanno considerati parte integranti dello stesso, il Codice di Condotta ed il Codice Etico.

15.2 Il Modello ha validità di quattro anni e va adeguato e modificato ogni qual volta necessario, in conformità a quanto sopra stabilito.

15.3. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.

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