

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' **SPORTIVA DELL'ASD CONSOLATA 67**

Redatto ed applicato ai sensi ed agli effetti del: “Modello di Regolamento per la prevenzione ed il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati” e alle “Linee Guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding” emanati dall'Organismo Sportivo di Affiliazione FIGC

Modello adottato con Verbale del Consiglio Direttivo del 30.01.2026

Premessa

L'art. 16 del D.lgs 28 Febbraio 2021, n. 39, rubricato “ Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport” ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione Sportiva, di redigere le linee guida per la predisposizione di 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 discriminazione.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **società ASD CONSOLATA 67** (di seguito anche l'“Associazione” o la Società”), come previsto dal comma 2 dell'art. 16 del D.lgs. n. 39 del 28 Febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'Organismo Sportivo di Affiliazione FIGC.

Finalità

Il presente “Modello organizzativo e di controllo” (di seguito anche il “Modello”) disciplina gli strumenti per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs n. 198/2006 sui Tesserati specie se minori d'età nell'ambito della **Società o Associazione sportiva ASD CONSOLATA 67.**

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs 198/2006, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico – fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente “Modello” costituisce l’insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i “Destinatari” di seguito individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui sopra;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti e doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l’individuazione e l’attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer* dell’Organismo Sportivo di affiliazione FIGC, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazioni a tutela dei segnalanti;
- f) l’informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dall’Organismo Sportivo di affiliazione FIGC nell’ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva nell’attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding della Società*;

Il presente “Modello” recepisce le disposizioni di cui al D.lgs n. 36/2021 (art. 33) e al D.lgs. n. 39/2021 (art. 16), le disposizioni della Giunta Nazionale CONI (Delibera n. 255 del 25.07.2023), i Principi Fondamentali approvati dall’Osservatorio permanente CONI per le politiche di *safeguarding*, nonché il “Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati” dell’Organismo Sportivo di affiliazione FIGC e le sue Linee Guida.

Destinatari

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono;

- a) i Tesserati della Società;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati) o volontariato con la Società;
- c) i genitori e tutori;

d) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

Condotte rilevanti

Si intendono condotte rilevanti ai fini del presente modello:

a) I “**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 ed autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;

b) I “**abuso fisico**”, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi e lancio di oggetti) che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono consistere nel somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché all’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di sostanze vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) la “**molestia sessuale**”, qualunque atto di comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti grave fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell’assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) I “**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 tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) 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;

f) l’**“incuria”**, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) 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, purchè non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) il **“bullismo, cyberbullismo”**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più 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 tesserato che determini una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione od isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

i) 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 comportamento sessuale.

Costituiscono, altresì, condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui sopra.

Prevenzione e gestione dei rischi

La ASD Consolata 67 si impegna ad adottare condotte volte alla prevenzione e alla gestione del rischio con riferimento ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazioni sopra indicati e, quindi, a:

- 1) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona;
- 2) riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, condizione sociale, opinione politica, convinzioni religiose, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- 3) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, anche derivante da disturbi dell’alimentazione, percepite o conosciute indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- 4) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria, ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- 5) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla Società ove si abbia il sospetto di condotte rilevanti ai sensi del presente Modello;

- 6) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- 7) sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque ad evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste o di matrice razzista;
- 8) evitare di intrattenere sedute di allenamento per singoli tesserati e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente o un genitore o autorizzazione scritta di entrambi i genitori;
- 10) garantire l'accesso agli impianti e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati/e minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti/e ovvero a loro delegati.
- 11) prevedere l'adozione di "patti di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale;
- 12) prevedere che durante le sessioni di allenamento o di prova sia consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti/e;
- 13) prevedere che non sia consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni, genitori/ accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un dirigente o tecnico e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati/e sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale / relazionale;
- 14) prevedere utilizzo di spogliatoi e servizi separati per genere e divisi per atleti / tecnici ed evitando anche la commistione tra fasce d'età diverse;
- 15) gestire l'attività anche in occasione delle trasferte con pernotti, individuando soluzioni logistiche così che agli atleti siano riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti od altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo, è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti, 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;
- 16) stabilire regole nell'accompagnare o prelevare atleti dalla loro residenza o nelle trasferte da e per l'hotel/campo, facendo in modo che vi sia sempre la presenza di due dirigenti, o membri dello staff o genitori o autorizzazione scritta di entrambi;
- 17) imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi, volte a contrastare fenomeni di bullismo e cyberbullismo;
- 18) in caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, *interverrà un tecnico formato sulle procedure*

di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti del soggetto infortunato: la porta del locale in cui dovesse essere collocato dovrà rimanere aperta, e dovrà essere presente un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore...)

19) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva (e compresi tra quelli indicati dal presente documento), possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, organizzando riunioni ed incontri che coinvolgano atleti e genitori, volti a illustrare le politiche di salvaguardia e a diffondere i principi di una corretta educazione sportiva;

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione e l'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. 36/2021, la Società nomina un "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" (ReCavid, Responsabile Safeguarding, con anche compiti Responsabile Tutela Minori) e lo comunica all'Organismo Sportivo FIGC all'atto di affiliazione o riaffiliazione.

Il ReCavid dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con allenatori e tecnici; verrà selezionato tra soggetti di provata competenza ed esperienza in ambito legale o in ambito di associazionismo sportivo o educativo o psicologico e nei servizi sociali della Pubblica Amministrazione Italiana.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del Casellario giudiziario. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. Inoltre, il ReCavid non deve aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA degli EPS e del CONI/CIP o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

La nomina del ReCavid è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet della società, con l'indicazione del nominativo e dei contatti) ed inserita secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'Organismo Sportivo di affiliazione.

Il responsabile Recavid – Responsabile Safeguarding, dura in carica 3 anni e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di ReCavid -Responsabile Safeguarding per dimissioni o altro motivo, il sodalizio provvedere entro 30 giorni alla nomina di un nuovo

Responsabile, secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'Organismo Sportivo di affiliazione.

La nomina del ReCavid – Responsabile Safeguarding può essere revocata ancor prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto dalla Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al "Safeguarding Officer" dell'Organismo Sportivo di affiliazione. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il ReCavid – Responsabile Safeguarding svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il ReCavid – Responsabile Safeguarding:

- sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di safeguarding e a collaborare con le autorità competenti;
- dovrà definire i canali di comunicazione per le segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni da parte dei membri dell'associazione sportiva e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti le segnalazioni ricevute;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (quick response) per prevenire e contrastare nell'ambito del sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- dovrà, in caso di segnalazione che coinvolga un soggetto minorenni come presunta vittima, informare coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i tutori a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza del minore;
- segnalare al "Safeguarding Officer" dell'Organismo di affiliazione, eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del "Modello di Organizzazione e controllo dell'attività sportiva" e del "Codice di Condotta" tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dall'Organismo Sportivo di affiliazione;

Il Recavid ha pieno accesso alle informazioni, ai documenti e alle strutture sportive, anche mediante ispezioni e audizioni senza preavviso, con soci, atleti, tesserati e più in generale di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione all'attività sportiva.

Una volta ricevuta una segnalazione di violenza, abuso o discriminazione, il ReCavid assume la responsabilità della eventuale inazione della ASD nei confronti sia delle vittime, sia dei testimoni che dell'ente di affiliazione nazionale che dell'ASD stessa.

Tutela della privacy

Tutte le diverse fasi dell'attività del ReCavid devono realizzarsi attraverso il pieno rispetto delle normative sulla Tutela della Privacy e del GDPR(Regolamento Generale sulle protezione dei dati). In particolare si deve garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Procedure di selezione degli operatori sportivi

La Società, nel momento in cui instaura un nuovo rapporto di lavoro con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti con minori, è tenuta ad acquisire preventivamente copia del Certificato del Casellario Giudiziale e Carichi pendenti ai sensi della normativa vigente. Uguale certificazione dovrà essere fornita dai volontari e da tutti coloro che instaurano un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con la Società. Successivamente, con cadenza triennale, il lavoratore/collaboratore dovrà produrre una dichiarazione sostitutiva (autocertificazione) che confermi l'assenza di modifiche al proprio stato penale ovvero l'assenza di condanne.

E' ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la Società la presenza di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravanti, generali o speciali.

Dovere di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti, ai sensi del presente "Modello", che coinvolgano Tesserati, soprattutto se minorenni, deve darne immediata notizia al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce (contattando il Responsabile al numero di telefono fornito, quindi

telefonicamente o in presenza previa fissazione di un appuntamento) o via posta elettronica all'indirizzo fornito dal Responsabile o tramite cassetta di segnalazione.

Di tali comportamenti lesivi, se necessario, dovrà essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Officer dell'Ente di Affiliazione.

Qualsiasi segnalazione sarà affrontata con la massima serietà ed urgenza. Durante l'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, potranno essere adottate eventuali misure di protezione del minore ove il "Responsabile Safeguarding" valuti la ricorrenza del rischio di prosecuzione o reiterazione della violazione oggetto di segnalazione e potranno essere adottate eventuali misure di protezione, da 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 azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Le parti coinvolte nella segnalazione saranno informate delle conclusioni dell'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione (fatta salva la garanzia dell'anonimato dell'eventuale vittima o segnalante) e delle conseguenti azioni intraprese.

Nel caso in cui la situazione oggetto della segnalazione configuri un reato, si procederà d'intesa con i genitori del minore ai quali spettano primariamente le iniziative a tutela in ambito giudiziario, a porre in essere e supportare ogni iniziativa volta alla tutela e alla protezione della vittima minorenni, nonché- ove non già direttamente attivate dalla famiglia del minore – anche a promuovere eventuali segnalazioni o denunce alle autorità competenti. In ogni caso in cui ciò sia richiesto, la Società collaborerà pienamente con queste ultime.

L'ASD Consolata 67 provvederà all'espulsione ed allontanamento di coloro che effettuino segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, previa delibera del Consiglio Direttivo.

Contrasto dei comportamenti lesivi – Sistema sanzionatorio

Per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, la Società può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e a seconda del ruolo che il soggetto riveste nella Società.

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

- mancata attuazione colposa/dolosa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- abuso di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione e di comunicazione nei confronti dell'ASD;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata divulgazione/applicazione del presente sistema disciplinare.

I comportamenti tenuti da **collaboratori retribuiti** in violazione delle disposizioni del presente "Modello" inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e del "Codice di Condotta" che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei collaboratori retribuiti possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- Richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adotti nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione delle infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- Multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione: vi incorre il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione delle infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritte e/o, per il livello gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente "Modello" o del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
-inosservanza dell'obbligo di informazione al "Responsabile Safeguarding";

-effettuazione con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” o del “Codice di Condotta”;

-la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'indennità del segnalante;

- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false e infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” e del “Codice di Condotta” 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;
- Provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso: incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore retribuito che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente “Modello” e del “Codice di Condotta” attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi tra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottoscrizione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni o alla documentazione agli organi preposti, incluso il “Responsabile Safeguarding” e il “Safeguarding Officer” in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Analogamente, i comportamenti tenuti **dai volontari, dai tesserati presso la Società e da coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società**, in violazione delle disposizioni del presente “Modello” inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e del “Codice di Condotta” che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari.

-Nei confronti dei **volontari** possono essere comminate le seguenti sanzioni (analoghe a quelle sopra indicate in relazione alle condotte sopra descritte), che devono essere commisurate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore a 15 giorni;

- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- Rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

-Nei confronti dei **tesserati della Società** possono essere comminate le seguenti sanzioni (analoghe a quelle sopra indicate in relazione alle condotte sopra descritte), che devono essere commisurate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore a 15 giorni;
- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore ad 1 anno;
- Espulsione dalla Società;

-Nei confronti di **coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società,** possono essere comminate le seguenti sanzioni (analoghe a quelle sopra indicate in relazione alle condotte sopra descritte), che devono essere commisurate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore a 15 giorni;
- Allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore ad 1 anno;
- Interruzione del rapporto con la Società.

Diffusione e attuazione

L'ASD Consolata 67 è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'ASD Consolata 67 deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari ed informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'ASD Consolata 67 deve, inoltre;

- dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Safeguarding Officer federale;
- informare il tesserato o gli esercenti la responsabilità genitoriale al momento del tesseramento del presente "Modello" e del "Codice di Condotta", nonché del nominativo i contatti del ReCavid (Responsabile Safeguarding)
- dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- deve prevedere adeguate misure per la diffusione o materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.
- deve dare comunicazione ai tesserati/e o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dall'ENTE di Affiliazione.

Norme finali

Il presente "Modello", è aggiornato dall'Organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'Organismo Sportivo di affiliazione FIGC. Eventuali proposte di modifiche al presente "Modello" dovranno essere sottoposte ed approvate dall'Organismo direttivo della Società CONSOLATA 67.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto dell'Organismo Sportivo di affiliazione FIGC., dal "Codice di Condotta", da tutta la normativa interna approvata dall'Organismo Sportivo di affiliazione, inclusi il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati", dal "Codice di Comportamento Sportivo" approvato dal CONI.

Il presente "Modello" approvato dall'Organo direttivo della Società, dovrà essere pubblicato sul sito internet della stessa entro 10 giorno dalla sua adozione, ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Sassuolo, 30.01.2026

ASD CONSOLATA 67