



# STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GESTIONE DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Documento prodotto dal Dott. Mauro Melluso e Dott.ssa Simona Caputo  
ABET BASKET BRA ASD viale Risorgimento 31 A Bra

## Sommario

<b>Introduzione .....</b>	<b>2</b>
<b>Quadro normativo di riferimento.....</b>	<b>3</b>
<b>Struttura organizzativa della Società .....</b>	<b>4</b>
<b>Mappa delle attività a rischio.....</b>	<b>4</b>
<b>Art 1 Finalità.....</b>	<b>5</b>
<b>Art 2. Ambiti di applicazione.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 3 – Diritti dei Tesserati e Associati.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 4 – Doveri generici.....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 5 – Obblighi dell’Associazione .....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 6 Condotte rilevanti.....</b>	<b>9</b>
<b>6.1 Definizioni delle fattispecie di violenza sui minori .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 7 – Tutela dei minori.....</b>	<b>11</b>
<b>Art. 8 – Responsabili per le politiche di Safeguarding designati dalla società.....</b>	<b>12</b>
<b>Art. 9 – Regolamento del Responsabile .....</b>	<b>14</b>
<b>Art. 10 – Condotta da osservare in caso di conoscenza o sospetto di comportamento rilevante (Obbligo di Segnalazione) .....</b>	<b>16</b>
<b>Art. 11 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori .....</b>	<b>17</b>
<b>Art. 12 – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 13 – Sanzioni nei confronti di volontari, Tesserati e Associati.....</b>	<b>20</b>
<b>Art. 15 – Disposizioni finali .....</b>	<b>21</b>

## Introduzione

È un diritto fondamentale per tutti i Tesserati e i Soci essere trattati con dignità e rispetto, oltre a essere protetti da qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra forma di discriminazione, incluso quanto stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questo diritto è garantito indipendentemente dalla razza, dalle convinzioni personali, da eventuali disabilità, dall'età, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla lingua, dalle opinioni politiche, dalla religione, dalla condizione economica, dalla nascita, dalle condizioni fisiche, intellettuali, relazionali o sportive.

La salute e il benessere psicofisico dei Tesserati e dei Soci sono considerati valori prioritari, anche rispetto ai risultati sportivi.

La Società Sportiva Dilettantistica Abet Basket Bra ASD, riconoscendo l'importanza della prevenzione dei reati e della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ha adottato il presente Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "MOG") ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) richiede una conoscenza dettagliata della struttura organizzativa, delle procedure interne e delle specificità dell'attività della Società Sportiva Dilettantistica Abet Basket Bra. A tal fine, il MOG predisposto ha visto una fase di approfondimento della realtà societaria attraverso il confronto con il Direttivo e con alcune delle Cariche principali dell'assetto Societario.

## Quadro normativo di riferimento

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio. Il MOG è volto a prevenire tali reati attraverso un sistema di procedure, controlli e regolamenti.

Il presente MOG ha l'obiettivo di:

- Prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001.
- Garantire una gestione etica e trasparente della Società.
- Tutelare l'integrità della Società e dei suoi collaboratori.
- Attuare una capillare cultura societaria di prevenzione dei rischi di abuso e violenza sui Minori beneficiari delle attività societarie.
- Predisporre una gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- Promuovere l'informazione tra i tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e favorire il contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- Promuovere la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP e dalla Società nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;

si intende inoltre attuare il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo:

- per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;

- per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

## Struttura organizzativa della Società

La Società **Basket Team 71** sponsorizzata dall'Azienda **ABET LAMINATI Spa** nasce nel 1970. Nell'anno seguente apre il primo centro di reclutamento minibasket. Da 45 anni quindi l'attività maschile viene svolta al Palazzetto dello Sport.

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 Mini Basket: supervisore delle attività sportive e tecniche.
- Responsabile organizzativo e tecnico del Settore Giovanile.
- Responsabile della Struttura sita in viale Risorgimento a Bra.
- 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 Il presente documento regola e stabilisce gli strumenti per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché le discriminazioni previste dal D.lgs. n. 198/2006, a danno di Tesserati e Associati, in particolare se minorenni, nell'ambito dell'Associazione Abet Basket Bra (di seguito anche solo "Associazione").

1.2 Le norme e le indicazioni contenute in questo documento, insieme agli allegati, rappresentano l'insieme delle regole di comportamento che devono essere seguite da tutti i soggetti coinvolti, al fine di:

- a) promuovere il diritto di tutti i Tesserati e Associati a essere protetti da qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b) favorire una cultura e un ambiente inclusivo che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati e Associati, specialmente se minorenni, assicurando uguaglianza ed equità e valorizzando le diversità;
- c) rendere i Tesserati e gli Associati consapevoli dei propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d) individuare e mettere in atto misure, procedure e politiche di Safeguarding adeguate, conformi anche alle raccomandazioni della Commissione Federale delle Politiche di Safeguarding istituita dalla FIP, per ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, in particolare verso i Tesserati e Associati minorenni;
- e) stabilire i criteri per la selezione dei Responsabili in materia di Safeguarding;

- f) garantire una gestione tempestiva, efficace e confidenziale delle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni, proteggendo i segnalanti;
- g) informare i Tesserati e gli Associati, anche minorenni, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, e in particolare sulle procedure per segnalarli;
- h) promuovere la partecipazione dei membri dell'Associazione alle iniziative organizzate dalla FIP nell'ambito delle politiche di Safeguarding;
- i) assicurare il coinvolgimento di tutti i partecipanti alle attività sportive, a qualsiasi titolo o funzione, nell'attuazione 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 dell'Associazione "ABET BASKET BRA";
- 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 FIP 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 Sportiva Dilettantistica Abet Basket Bra 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 Pallacanestro (FIP) in materia di Safeguarding, inclusi quelli delle *“linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta”* approvate dal consiglio federale Delibera n.218/A del 21/09/2023.

### 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 Tutti coloro che hanno contatti diretti e regolari con i minori, per attività funzionali all'esercizio dell'Associazione, a prescindere dalla forma del rapporto instaurato, devono consegnare all'Associazione il certificato del Casellario Giudiziale ai sensi della normativa vigente (cosiddetto "certificato antipedofilia") in corso di validità, prima dell'inizio del rapporto con l'Associazione ed a ogni scadenza di legge.

7.2 Con riferimento alla nomina dei Responsabili di cui al punto successivo, l'Associazione deve richiedere, oltre al Certificato del Casellario Giudiziale, la Visura Penale, contenente ogni eventuale sentenza di condanna dell'interessato.

7.3 L'Associazione non può avvalersi, quali lavoratori, Tecnici /Allenatori, collaboratori a qualsiasi titolo, per compiti con contatti diretti e regolari con minori, di soggetti che abbiano riportato condanne penali anche non passate in giudicato 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 discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di

## 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 FIP.

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 FIP;
- d) rispettare le norme di riservatezza previste dai Regolamenti FIP;
- 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 FIP.

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 FIP negli ultimi cinque anni;
- c) deve aver completato i corsi di aggiornamento eventualmente previsti dalla FIP 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 [basketteam71bra@pec.it](mailto:basketteam71bra@pec.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: [basketteam71bra@pec.it](mailto:basketteam71bra@pec.it) [abetbasketbra@gmail.com](mailto:abetbasketbra@gmail.com). 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 FIP 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 FIP 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 i soggetti obbligati a rispettare il Modello devono essere attenti nell'individuare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono segnalare ogni preoccupazione, sospetto o certezza riguardante un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altre persone al Responsabile o alla Commissione Federale della Fip per il Safeguarding (i riferimenti sono disponibili sul sito della FIP).

10.2 Chiunque sospetti comportamenti rilevanti può consultarsi con il Responsabile o con la Commissione Federale della FIP in materia di Safeguarding.

10.3 Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti, come definiti dal Regolamento e dalle linee guida della FIP richiamate in questo documento, è tenuto a comunicarli immediatamente al Safeguarding Office della FIP, anche attraverso il Safeguarding Officer nominato dalla Società.

10.4 Il Responsabile può essere contattato, oltre che telefonicamente con i riferimenti forniti dall'Associazione a tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello, anche via PEC e PEO agli indirizzi istituzionali predisposti ad hoc dalla Società. Le credenziali di accesso a tali indirizzi saranno consegnate unicamente al Responsabile, il quale dovrà modificarle al primo accesso.

10.5 Nel caso in cui siano coinvolti minori, è consigliabile segnalare prontamente eventuali segnali di disagio all'esercente la responsabilità genitoriale. Tuttavia, potrebbero esserci situazioni in cui collaborare con i genitori non è sufficiente o potrebbe addirittura risultare dannoso, ad esempio se uno dei genitori è il responsabile dell'abuso o se non è in grado di gestire adeguatamente la situazione. In tali circostanze, è opportuno consultarsi con il Responsabile.

## Art. 11 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- a) mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e del Codice di Condotta che ne costituisce parte integrante;
- b) violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e degli allegati che ne costituiscono parte integrante;
- c) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e) violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;

- f) violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- g) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Art. 11.2 – Le sanzioni applicabili variano in base alla natura del rapporto giuridico tra l'autore della violazione e l'Associazione, così come in funzione della gravità e rilevanza della violazione commessa, del ruolo e delle responsabilità dell'autore. Le sanzioni sono differenziate considerando il grado di imprudenza, incompetenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, tenendo conto anche di eventuali recidive, dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della sua posizione funzionale, della gravità del pericolo creato, dell'entità del danno eventualmente arrecato all'Associazione, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, della condivisione di responsabilità con altri soggetti coinvolti nell'infrazione, e di altre circostanze specifiche che hanno caratterizzato il fatto.

## 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 della documentazione che ne fa parte integrante, sono considerati illeciti disciplinari.

12.2 Nei confronti dei collaboratori retribuiti 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) 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, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione.

12.3 In particolare:

- a) È soggetto a richiamo verbale per infrazioni lievi il collaboratore che, per semplice negligenza, violi il Modello e i suoi allegati, qualora la violazione non abbia 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 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:
    - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile;
    - l'effettuazione, con grave colpa, di segnalazioni false o infondate riguardo a violazioni del Modello e dei suoi allegati;
    - la violazione delle misure adottate dall'Associazione per garantire la tutela dell'identità del segnalante;
    - la 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 al provvedimento disciplinare della 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 al provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente 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.