



**P.G.S Stella Maris Villafranca**  
Via Roma, 5, 14018 Villafranca d'Asti, Asti (Piemonte)  
CF: 92022480054  
Tel: 0141 942242  
Mail: pgsstellamarisvillafranca@gmail.com

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Sommario

|  |    |
|--|----|
| Premessa .....   | 2  |
| Art. 1 - Finalità .....  | 3  |
| Art. 2 – Comportamenti rilevanti ai fini del Modello .....       | 3  |
| Art. 3 - Prevenzione e gestione del rischio .....                | 5  |
| Art. 4 - Responsabile delle politiche di salvaguardia .....      | 7  |
| Art. 5 - Misure di contrasto e gestione delle segnalazioni ..... | 9  |
| Art. 6 - Obblighi informativi e altre misure .....               | 10 |
| Art. 7 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori .....    | 10 |

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



**P.G.S Stella Maris Villafranca**  
Via Roma, 5, 14018 Villafranca d'Asti, Asti (Piemonte)  
CF: 92022480054  
Tel: 0141 942242  
Mail: pgsstellamarisvillafranca@gmail.com

## Premessa

L'associazione/società sportiva PGS Stella Maris Villafranca d'Asti vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. È un diritto fondamentale dei Tesserati 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.

Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla Federazione Nazionale Pallavolo, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina <https://www.federvolley.it/safeguarding> che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI o dalla Federazione Nazionale Pallavolo

Il presente documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di rendere effettive le esigenze di tutela espresse dalla legge.

Tutti i tesserati della società e tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la società sono tenuti al rispetto del seguente documento.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



## Art. 1 - Finalità

Le finalità del presente documento sono:

1. Regolamentare e disciplinare gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito della PGS Stella Maris Villafranca d'Asti (di seguito per brevità anche solo "Società")
2. Promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione e promuove una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino dignità e rispetto a tutti i tesserati
3. Regolamentare il contrasto dei comportamenti lesivi, la gestione delle segnalazioni e il coordinamento con il responsabile federale per le politiche di safeguarding.
4. Specificare le conseguenze derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni
5. Definire una gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti.
6. Informare i tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e sulle procedure per la segnalazione degli stessi
7. Stabilire le funzioni, responsabilità e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarder Officer)
8. Incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding e il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva nell'attuazione delle politiche di safeguarding della Società.

## Art. 2 – Comportamenti rilevanti ai fini del Modello

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) le molestie sessuali
- d) gli abusi sessuali;
- e) il bullismo, il cyberbullismo
- f) l'abuso dei mezzi di correzione;
- g) l'omissione negligente di assistenza, incuria;

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



- h) comportamenti discriminatori
- i) l'abuso di matrice etnico e/o religiosa.

A tal fine, si intendono:

- a) per “abuso psicologico”, qualsiasi atto indesiderato incluso l'isolamento, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa diminuire il senso di autostima del socio o tesserato;
- b) per “abuso fisico”, qualsiasi atto deliberato e sgradito che sia in grado in senso reale o potenziale di causare lesioni o, in ogni caso, danni alla salute. Tale atto può anche consistere nel costringere un atleta a svolgere un'attività fisica inappropriata come somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti;
- c) per “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;
- d) per “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) per “bullismo o cyberbullismo”, qualsiasi comportamento aggressivo da parte di uno o più soggetti, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo, che tende a infiggere una sofferenza psicologica e fisica o a provocare l'isolamento sociale del socio o tesserato;
- f) per “abuso dei mezzi di correzione”, la condotta che, trascendendo i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un Tecnico o un Dirigente nei confronti della persona offesa, venga esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall'ordinamento federale;
- g) per “omissione negligente di assistenza” (c.d. “neglect”), si intende il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o di qualsiasi socio o tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo il quale, presa conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Modello, omette di intervenire;
- h) per “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.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



- i) per “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;

## Art. 3 - Prevenzione e gestione del rischio

Oltre al rispetto dei principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione richiamati nel Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società (Allegato A), sono previste politiche per la prevenzione di qualsiasi tipo di abuso, violenza o discriminazione nell’attività sportiva.

- a) I collaboratori.

Nella selezione e formazione delle risorse umane l’organo amministrativo seguirà le seguenti linee guida:

- Analisi dei relativi curricula, valutando anche eventuali referenze;
- L’Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all’acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600- quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l’irrogazione di sanzioni interdittive all’esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.
- Attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.
- Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l’Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

- b) b) Gli spogliatoi.

- Salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell’impianto sportivo accedono i tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete minorenni. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori che accedono. non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive, ma partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.
- Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l’accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

- L'accesso agli spogliatoi da parte di tecnici/dirigenti è consentito solo in casi particolari, come la riunione di pre/post gara e solo ed esclusivamente previo accordo con atlete e al termine della fase di cambio indumenti.
- Gli spogliatoi di tecnici e atleti devono essere separati

c) Le trasferte.

- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta.
- Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.
- Prevedere l'obbligo di richiedere autorizzazioni scritte, in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni gli atleti a casa se si tratta di atleti minorenni;

d) Gli allenamenti

- Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura delle atlete, nel rispetto del regolare svolgimento delle attività sportive
- Vietare ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra; laddove l'allenamento individuale fosse necessario per la preparazione dell'atleta o per il recupero di allenamenti persi, ovvero per il recupero fisico in seguito a malattie o infortuni, organizzare l'incontro con la presenza di un altro tecnico/dirigente e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione (scritta) degli stessi;
- Vietare l'applicazione di pomate, l'esecuzione di massaggi da parte di tecnici non abilitati alla funzione di massaggiatori/fisioterapisti, in particolar modo su atlete minorenni.

e) Inclusività

L'Associazione sportiva deve garantire ai tesserati pari diritti e opportunità, 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.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



**P.G.S Stella Maris Villafranca**  
Via Roma, 5, 14018 Villafranca d'Asti, Asti (Piemonte)  
CF: 92022480054  
Tel: 0141 942242  
Mail: pgsstellamarisvillafranca@gmail.com

Per questo motivo l'associazione sportiva si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo l'adesione a iniziative comunali/federali di voucher sportivi o attraverso la personalizzazione delle quote di iscrizione in casi particolari.

## Art. 4 - Responsabile delle politiche di salvaguardia

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla Federazione Nazionale Pallavolo e ad ogni EPS a cui è intenzionata ad affiliarsi.

- a) Il responsabile dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
- Essere in possesso di certificato del casellario giudiziario. Non può essere, infatti, designato come Responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi
  - Non 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 o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali
- b) b) La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata pubblicazione sulla pagina del sito internet della società dedicata alla tematica del Safeguarding e inserita nei sistemi gestionali, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale e dagli EPS a cui è affiliata.
- c) c) Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



**P.G.S Stella Maris Villafranca**  
Via Roma, 5, 14018 Villafranca d'Asti, Asti (Piemonte)  
CF: 92022480054  
Tel: 0141 942242  
Mail: pgsstellamarisvillafranca@gmail.com

- d) d) In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile aggiornando i sistemi federali e degli EPS a cui è affiliata.
- e) La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIPAV e degli EPS a cui il sodalizio è affiliato. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma
- f) Il responsabile delle politiche di safeguarding ha diritto di accesso alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIPAV nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al Safeguarding della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dal regolamento Fipav
- e) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- f) partecipare all'attività formativa organizzata dalla Fipav e/o dalla UISP.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



## Art. 5 - Misure di contrasto e gestione delle segnalazioni

- a) In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e/o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le
- b) 24 ore) al Responsabile della salvaguardia tramite via posta elettronica all'indirizzo e-mail
- c) pgs.safeguarding@gmail.com, utilizzando l'apposito modulo di segnalazione;
- d) Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.
- e) Il suindicato indirizzo e-mail deve essere portato a conoscenza di tutti i tesserati e quindi pubblicato sul sito istituzionale dell'associazione, sui canali social, e possibilmente affisso in luogo ben visibile presso le strutture sportive utilizzate dal sodalizio.
- f) Nel caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email safeguarding@federvolley.it o nel caso i comportamenti lesivi si siano verificati durante competizioni UISP, a safeguardingofficer@uisp.it
- g) In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;
- h) L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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/a nel presentare una denuncia o una segnalazione;
  - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
  - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.
- i) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



## Art. 6 - Obblighi informativi e altre misure

- Il modello organizzativo e di controllo verrà pubblicato sulla pagina del sito della associazione dedicata alla tematica del Safeguarding con indicazione del nominativo e del contatto e-mail del responsabile delle politiche di safeguarding;
- L'avvenuta adozione o modifica del modello verrà comunicata al proprio Responsabile e al Responsabile delle politiche di safeguarding dell'ente affiliante, nel caso questo lo richieda
- Tutti i tesserati (o gli esercenti la responsabilità genitoriale) verranno informati in merito al modello adottato e alla identità e contatto del Responsabile;
- Verrà fornita tempestivamente ogni informazione rilevante al Responsabile e al Responsabile delle politiche di safeguarding dell'organismo affiliante nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente;
- Periodicamente verranno pubblicizzate a tutti i tesserati le procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- Potranno essere diffusi materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

## Art. 7 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- a) alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta;
- b) alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- c) l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- d) l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- e) gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa:

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



a) sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo, durante il biennio,

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

- a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, 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 o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti - e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

b) sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |



**P.G.S Stella Maris Villafranca**  
Via Roma, 5, 14018 Villafranca d'Asti, Asti (Piemonte)  
CF: 92022480054  
Tel: 0141 942242  
Mail: pgsstellamarisvillafranca@gmail.com

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara 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/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

c) Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

| Versione | Data Approvazione | Modifiche                        |
|----------|-------------------|----------------------------------|
| 1.0      | 05/11/2024        | Approvata dal consiglio 05/11/24 |