



Modello di Organizzazione e Gestione dell'Associazione Sportiva Ubik Pallacanestro ex D.Lgs. 231/2001

(Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni,
anche prive di personalità giuridica)

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 15/05/2024

Sommario

CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	3
1.1 Premessa	3
1.2 Destinatari	3
1.3 Funzione e finalità del Modello	4
CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO	5
2.1 Il Regime Giuridico della Responsabilità Amministrativa delle Associazioni Sportive Dilettantistiche. ...	5
2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.....	5
2.4 Fonti del Modello.....	8
CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS.231/01	8
3.1 Il sistema di controllo e di gestione dei rischi dell'Associazione.....	8
3.2 Responsabile delle politiche di safeguarding dell'Associazione.....	9
3.3 Il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.....	9
CAPITOLO 4: Responsabile di Safeguarding.....	9
4.1 Nomina del RdS	9
4.2 Caratteristiche soggettive del RdS	9
4.3 Responsabilità e compiti del RdS.....	10
4.4 Autonomia e indipendenza	10
4.5 Revoca dell'incarico di RdS	11
4.6 Definizione dei compiti e dei poteri del RdS.....	11
4.7 Reporting del RdS	12
4.8 Flussi informativi nei confronti del RdS	13
4.8.1 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello.....	13
4.8.2. Obblighi e tutele in caso di segnalazione (Whistleblowing).....	13
CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE	14
5.1 Principi Generali	14
5.2 Sanzioni nei confronti del personale	14
5.2.1 Misure nei confronti di Soci, Tesserati e Familiari che prendono parte alle attività associative	15
5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing.....	15
5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali.....	16
5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e Stakeholder	16
5.5 Procedimento di accertamento delle violazioni e di applicazione delle sanzioni	16
CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	17
6.1 Diffusione del Modello	17
6.2 Formazione del personale	17
CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	17

CAPITOLO 1: AMBITO E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

1.1 Premessa

Il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche “il Modello”) dell’Associazione Sportiva Ubik Pallacanestro (di seguito per brevità “Ubik”, “ASD” o “Associazione”), si compone come segue:

- (i) il quadro normativo di riferimento;
- (ii) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, prevedendo:
 - a. misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, i Principi e le Linee Guida emanati dal CONI e dalla Federazione Italiana Pallacanestro (“FIP”), nonché idonee
- (iii) misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
 - a. protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni, prevedendo:
 - i. la definizione delle responsabilità nell’Associazione in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
 - ii. la specificazione delle conseguenze, anche all’interno dell’Associazione, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
 - b. adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
- (iv) gli obblighi informativi in materia, prevedendo:
 - a. misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding di cui ai punti precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
 - b. misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni al responsabile dell’Associazione per le politiche di safeguarding e da questi ai rispettivi responsabili federali delle politiche di safeguarding nonché agli Uffici dei Procuratori federali ove competenti;
- (v) misure idonee a garantire il coordinamento con il responsabile federale per le politiche di safeguarding nonché il recepimento e l’attuazione delle relative raccomandazioni;
- (vi) i criteri di aggiornamento e adeguamento del modello.

Il Modello si completa con l’allegato “Codice Etico” che ne costituisce parte integrante e significativa.

1.2 Destinatari

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai soggetti cui pure si rivolge il Codice Etico (di seguito i “Destinatari”)

Per quanto attiene ai soggetti esterni che, pur non appartenendo all’Associazione, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione all’Associazione medesima per la realizzazione delle proprie attività è richiesto che gli stessi soggetti esterni vengano informati sulle regole di condotta da tenere e si impegnino a osservare i principi sanciti nel Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, fornitori, partner commerciali, giornalisti, fotografi, personale medico, personale di sicurezza, ristoratori, stewards e ogni altro soggetto avente titolo ad essere presente per motivi professionali negli spazi utilizzati dall'Associazione per lo svolgimento delle proprie attività.

Sono da intendersi Destinatari, ai fini che qui interessano e nella misura in cui sia ragionevolmente possibile attivarsi nei confronti di tali soggetti, anche:

- le famiglie dei Soci, dei tesserati, degli atleti e/o chiunque eserciti sui primi la tutela legale o la potestà genitoriale (in caso di soggetti minorenni) (di seguito "Familiari");
- ciascun soggetto, interno o esterno all'Associazione, che concorra – direttamente e indirettamente – alla riuscita e all'esito delle attività dell'Associazione, nei modi e nelle forme più varie, tra le quali si citano a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, gli sponsor, i tifosi, i supporter, le istituzioni pubbliche, le istituzioni scolastiche, altre associazioni sportive, culturali, ambientali, sociali o ricreative (di seguito "Stakeholder").

1.3 Funzione e finalità del Modello

La scelta del Consiglio Direttivo dell'Associazione (di seguito anche "CD") di dotarsi di un Modello si colloca nel solco del rigoroso rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamenti di etica che caratterizzano le finalità sociali e si uniforma alla delibera del Presidente Federale della Federazione Italiana Pallacanestro n. 237/A del 31 agosto 2023, con la quale quest'ultima ha emanato "Le Linee Guida" previste dal D.Lgs. n. 39/2021 dirette a prevenire abusi, violenze e discriminazioni nell'attività sportiva, a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché in ossequio alle indicazioni contenute nella Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25.7.2023.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il CD intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari che l'Associazione condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative, regolamenti interni, Codice Etico, nonché ogni altra condotta che – comunque originatasi - abbia quale effetto ultimo la commissione di qualsiasi tipo di abuso, violenza o discriminazione nell'attività sportiva;
- informare i Destinatari delle significative sanzioni disciplinari all'interno dell'Associazione nonché di quelle amministrative applicabili all'Associazione nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti - anche penali - nello svolgimento delle attività sportive e associative, mediante il continuo presidio e controllo di tutte le aree di attività potenzialmente a rischio e la formazione del personale alla corretta esecuzione dei compiti assegnati;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza non solo dei soci e dei tesserati – ma anche dei loro familiari e degli stakeholder dell'Associazione, quali sponsor, sostenitori, tifosi, pubbliche amministrazioni, scuole - in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte dell'Associazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle politiche di safeguarding della FIP che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

- 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;
- la partecipazione dell'Associazione, dei Soci e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- 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.

CAPITOLO 2: IL QUADRO NORMATIVO

2.1 Il Regime Giuridico della Responsabilità Amministrativa delle Associazioni Sportive Dilettantistiche.

Il D.Lgs. 231/2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ivi comprese – quindi – le associazioni sportive dilettantistiche.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce – infine - in un contesto di attuazione di obblighi internazionali e istituisce la responsabilità amministrativa delle società sul presupposto che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa vedono la complicità o la colpevole distrazione dei vertici della società sportiva.

L'applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs.231/2001 anche a soggetti quali l'Associazione si colloca nel più ampio riassetto del settore sportivo ex d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo e del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi.

La sanzione amministrativa per l'Associazione può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore che si sostanziano nella commissione di un determinato reato, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti), nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione.

Nello specifico, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 si prevede la responsabilità dell'Associazione qualora il reato sia commesso:

- a) "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità dell'Associazione si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

2.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001

La responsabilità amministrativa di un'Associazione può conseguire da una pluralità di condotte che danno luogo alla commissione di reati estesamente elencate all'interno del D.Lgs. 231/2001, di natura estremamente varia che spaziano dai reati contro la persona, reati contro il patrimonio, trattamento illecito di dati personali e violazione della privacy, reati contro la Pubblica Amministrazione, riciclaggio, evasione e falsa o infedele tenuta delle scritture contabili, illecito sportivo, doping, detenzione, diffusione e installazione

abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi di controllo, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, violazione del diritto d'autore, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati tributari.

Il presente Modello è specificamente rivolto alla prevenzione di reati o violazioni o condotte discriminatorie rispetto alle finalità e alla tutela dei diritti di cui all'art.1 che precede.

In particolare, il modello è volto primariamente – ma non esclusivamente - a prevenire ed evitare la commissione delle seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Nel dettaglio si intendono:

a) per "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 e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o 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 anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

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 "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) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) 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;

h) per "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 determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o 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) 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

2.3 L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione con finalità esimente della Responsabilità Amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'Associazione non risponde qualora provi che:

a) il CD ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un soggetto dell'Associazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del soggetto di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'Associazione sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, a meno che l'Associazione medesima non avesse adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La semplice adozione del Modello da parte del CD non basta da sola a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il suddetto Modello di organizzazione e di gestione sia efficace ed effettivo.

A tale proposito il legislatore – agli artt.6 e 7 del D.Lgs.231/2001 - stabilisce che il Modello deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli in relazione ai reati da prevenire;
- c) stanziare risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti del soggetto deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso
- f) verificare periodicamente e eventualmente aggiornare/modificare il Modello quando fossero scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione, nell’attività, ovvero ulteriori modifiche normative.

2.4 Fonti del Modello

Il Modello si uniforma alla delibera del Presidente Federale della Federazione Italiana Pallacanestro n. 237/A del 31 agosto 2023, con la quale quest’ultima ha emanato “Linee Guida per la predisposizione dei 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 condizione di discriminazione” provvedendo a trasmettere la stessa al CONI ai sensi di legge.

CAPITOLO 3: IL PRESIDIO DEI RISCHI AI SENSI DEL D.LGS.231/01

3.1 Il sistema di controllo e di gestione dei rischi dell’Associazione

Il presente Modello si integra con il Codice Etico, i regolamenti, le procedure e i sistemi di controllo già esistenti ed operanti nell’Associazione.

Il contesto organizzativo dell’Associazione presuppone la condivisione e il vincolo ad un sistema di regole e di valori che informano e caratterizzano tutte le attività associative e che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica qui richiamata.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni associative e ad effettuare i controlli, l’Associazione ha individuato:

- le regole statutarie;
- il Codice Etico.

Inoltre, l’Associazione ha formalizzato specifici protocolli e attività di disciplina e controllo:

- Controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti;
- Previsione di specifiche politiche di prevenzione volte a regolamentare la condotta di tecnici e di tutto lo staff anche medico, se presente, a contatto con gli atleti in gara, durante gli allenamenti e in tutte le occasioni di svolgimento delle attività associative
- Previsione di ulteriori regole di comportamento nel Codice Etico, al fine di prevenire condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/01.

L'Associazione ha inoltre previsto programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente CONI per le politiche di safeguarding.

Di tale formazione provvederà a dare prova tramite attestati di partecipazione almeno semestrali.

3.2 Responsabile delle politiche di safeguarding dell'Associazione

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 del 28 febbraio 2021, l'Associazione provvede a nominare un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "Responsabile di Safeguarding" o "RdS").

La nomina del RdS è oggetto di pubblicità notizia verso Soci, tesserati, atleti, famiglie e soggetti terzi, attraverso la pubblicazione della decisione del Consiglio Direttivo sulla homepage dell'Associazione e/o all'interno dei canali di comunicazione digitali che l'Associazione dovesse tempo per tempo adottare quali a titolo esemplificativo, social network, canali all'interno di software di messaggistica e ogni altro mezzo attivamente utilizzato nella comunicazione verso l'esterno.

La nomina del RdS viene altresì prontamente trasmessa e comunicata al responsabile federale delle politiche di safeguarding della FIP e/o del CONI.

3.3 Il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

L'Associazione riconoscendo e promuovendo i più elevati standard di comportamento, ha redatto e raccolto all'interno di un Codice Etico, i basilari principi di funzionamento a cui tutti i Destinatari devono uniformarsi nello svolgimento delle proprie attività lavorative per garantire che i comportamenti siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché per evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti inclusi nell'elenco del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico definisce principi di condotta generale e si applica a tutti i Destinatari, relativamente ad aspetti chiave dell'integrità morale e vuole promuovere la cultura della legalità e guidare azioni tese a promuovere l'impegno etico dell'Associazione

CAPITOLO 4: RESPONSABILE DI SAFEGUARDING (RdS)

4.1 Nomina del RdS

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3.1 che precede il CD procede alla nomina di un RdS conferendogli l'incarico e tutti gli opportuni poteri per garantire la verifica di situazioni di pericolo o abusi – potenziali, accaduti o in corso - nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione volte a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Associazione.

4.2 Caratteristiche soggettive del RdS

Il RdS è nominato dal Consiglio Direttivo in considerazione dei necessari e specifici requisiti soggettivi di eleggibilità, professionalità e di indipendenza che sono ad esso richiesti.

Il RdS deve essere individuato in un soggetto dotato di adeguata esperienza professionale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività oggetto del suo incarico.

4.3 Responsabilità e compiti del RdS

Il RdS è il responsabile delle politiche di safeguarding. In particolare, il RdS:

- a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte dell'Associazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché del Codice Etico, segnalando a chi di competenza eventuali violazioni dei predetti obblighi da parte dell'Associazione, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
- b) raccomanda e indirizza il CD verso l'adozione di opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al presente Modello;
- c) segnala al CD eventuali condotte rilevanti;
- d) relaziona, con cadenza annuale, sulle politiche di safeguarding dell'Associazione eventualmente raccordandosi con i competenti uffici della FIP/Ente all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- e) fornisce consulenza e assistenza al CD relativamente alle politiche di safeguarding;
- f) svolge ogni altra funzione attribuita dal CD attinente alle politiche di safeguarding dell'Associazione.

4.4 Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza del RdS sono garantite:

- dalla collocazione, indipendente da qualsiasi organo, carica o funzione dell'Associazione;
- dalla gratuità dell'incarico che non prevede la corresponsione di compensi o indennità o altre spettanze al di fuori del solo rimborso per spese comprovate e giustificate occorse al RdS esclusivamente nell'esecuzione del proprio incarico, escludendo ogni possibile condizionamento di natura economica;
- dal comprovato perdurante possesso di requisiti di onorabilità e professionalità;
- dal reporting diretto del RdS al Presidente e/o al CD dell'Associazione;
- dalla insindacabilità delle attività poste in essere dal RdS;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole e modalità di esercizio delle proprie prerogative.

Il RdS dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, che deve essere preliminarmente approvato dal CD, su proposta del RdS medesimo. In ogni caso, quest'ultimo ha facoltà di sollecitare un'integrazione del budget assegnato qualora – dopo aver diffusamente ed approfonditamente motivato e rendicontato le spese sostenute – lo stesso non appaia sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze.

Al RdS sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle proprie funzioni il RdS non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Associazione da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare). In tali ipotesi il RdS è tenuto ad informare immediatamente il Presidente e il CD e deve astenersi dall'esercizio delle relative funzioni.

Ove necessario, il RdS – nel rispetto del budget ad esso assegnato - per lo svolgimento della funzione di controllo, può avvalersi di consulenti esterni (es. consulenti legali, assistenti sociali, psicologi). In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato al RdS e al CD.

Il RdS deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, se del caso anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle ispezioni, dei colloqui, degli incontri e l'organizzazione e la corretta conservazione delle comunicazioni intercorse all'interno dell'Associazione.

4.5 Revoca dell'incarico di RdS

La revoca dell'incarico al RdS può avvenire solo su proposta del Presidente e parere favorevole della maggioranza semplice del CD o – in alternativa – su proposta di almeno metà dei membri del CD e con parere favorevole di almeno due terzi del CD.

Il CD può valutare l'attribuzione di tali funzioni ad un soggetto diverso dal RdS soltanto in occasione di dimissioni volontarie, rinnovo a scadenza del RdS, sopravvenuta impossibilità per lo svolgimento delle sue funzioni, salvo il caso di revoca delle funzioni per giusta causa.

Costituisce in ogni caso, "giusta causa" di revoca delle funzioni RdS:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte del RdS – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Associazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

4.6 Definizione dei compiti e dei poteri del RdS

L'attività di verifica e di controllo svolta dal RdS consiste nel:

- vigilare su funzionamento, l'adeguatezza rispetto alla prevenzione della commissione dei reati di cui all'art 1 e l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- svolgere attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, ove necessario, al CD le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si dovessero rendere necessari ai sensi di quanto previsto al successivo art.7.

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività, il RdS può accedere liberamente a qualsiasi struttura dell'Associazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso, il RdS redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al CD.

Inoltre, il RdS, in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato:

- si cura di essere periodicamente aggiornato dai Destinatari, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- si cura di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- esamina e valuta tutte le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello e/o del Codice Etico;
- prende atto di eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'attività di vigilanza o dall'analisi delle informazioni e dalle segnalazioni ricevute;
- assicura, ove necessario dandone impulso, l'avvio di attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle figure e delle strutture associative competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello

e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;

- assicura che, all'esito di tali attività di indagine, le strutture e/o gli organi competenti avviino i conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate, in coerenza con quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello;
- verifica l'idoneità e la corretta attuazione del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

Al RdS compete inoltre il compito di:

- verificare l'efficacia del sistema di comunicazione interna per la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- sollecitare la promozione di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività dell'Associazione, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- fornire pareri in merito all'interpretazione autentica delle previsioni contenute nel Modello e alla loro corretta applicazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione del CD la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

Nello svolgimento della propria attività, il RdS può avvalersi del supporto di Destinatari e referenti dell'Associazione con specifiche competenze nei settori di volta in volta sottoposti a controllo. Il RdS nonché i soggetti dei quali questi, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al CD), in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Il RdS deve astenersi dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli o per scopi non conformi alle proprie funzioni. Ogni informazione in possesso del RdS deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, alla normativa in materia di trattamento dei dati personali pro tempore vigente. Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dal RdS in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

4.7 Reporting del RdS

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, il RdS relaziona direttamente al CD dell'Associazione. Il RdS riferisce al CD, almeno annualmente, in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- alle proposte di revisione e di aggiornamento del Modello;
- alle segnalazioni ricevute alle conseguenti verifiche effettuate;
- ai provvedimenti disciplinari e alle sanzioni eventualmente applicate dall'Associazione, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello;
- al rendiconto delle spese eventualmente sostenute;
- alle eventuali attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse.

Il RdS potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal CD qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello. Il RdS può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Presidente o dal CD per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

4.8 Flussi informativi nei confronti del RdS

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti del RdS da parte dei Destinatari del Modello, sia di natura periodica che emergenti da un evento puntuale. Si riportano di seguito le diverse tipologie di flussi informativi di natura periodica:

- eccezioni comportamentali agite rispetto a presidi di controllo e principi di comportamento formalizzati nel Codice Etico con adeguata descrizione della casistica e delle connesse motivazioni;
- modifiche riguardanti lo svolgimento delle attività che rendono necessario un aggiornamento del Modello;
- ogni eventuale ulteriore informazione rilevante che possa comportare la necessità di aggiornare il Modello ai sensi del successivo art.7.

4.8.1 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello

Tutti i Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente al RdS gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, in particolare rispetto alle fattispecie elencate all'art. 1;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre l'Associazione alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

4.8.2. Obblighi e tutele in caso di segnalazione (Whistleblowing)

La L. 179/2017, art. 2 – “Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”, ha introdotto nuove disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (Whistleblowing).

In aderenza al disposto normativo soprarichiamato il presente Modello sancisce che l'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello stesso non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni sopra indicate può essere denunciata e prevede la possibilità della loro cancellazione. Sono infine previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ai sensi del successivo art.5.

4.8.3 Tutela dell'anonimato (Whistleblowing)

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate al RdS tramite una delle seguenti modalità:

- posta elettronica, al seguente indirizzo e-mail: mocg@ubikpallacanestro.it

- posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo: all'attenzione del Responsabile di Safeguarding di ASD Ubik Pallacanestro Via Casetta 63 37022 Fumane (VR)
- alternativamente il personale dell'Associazione può riferire la segnalazione direttamente al RdS o al Presidente, il quale avrà cura di verbalizzare per iscritto la dichiarazione raccolta, di leggerla al dichiarante per opportuna condivisione sulla corretta rappresentazione dei fatti ivi descritti, e di trasmetterla tempestivamente al RdS.

In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

Il RdS valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Le determinazioni del RdS in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

CAPITOLO 5: IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi Generali

Secondo quanto definito dall'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'Associazione ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dalla circostanza che il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare adottato dall'Associazione attraverso il presente Modello prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono aver integrato nel rispetto del principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Resta salva la facoltà per l'Associazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di Destinatari in violazione del Modello.

5.2 Sanzioni nei confronti del personale

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente dell'Associazione in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni che tengano conto della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale: ➤ lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; ➤ tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri Destinatari;

b) Rimprovero scritto: ➤ mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); ➤

omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri Destinatari; ➤ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri Destinatari;

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni: ➤ inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello; ➤ omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri Destinatari che siano tali da esporre l'Associazione ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;

d) Licenziamento per giustificato motivo: ➤ violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;

e) Licenziamento per giusta causa: ➤ comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico dell'Associazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.2.1 Misure nei confronti di Soci, Tesserati e Familiari che prendono parte alle attività associative

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere da Soci, Tesserati e Familiari che prendono parte alle attività associative, in violazione delle regole individuate nel Codice Etico e – laddove richiamabili - dal presente Modello determinano l'irrogazione di misure che tengano conto della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Codice Etico e – laddove richiamabili – nel Modello, verranno applicate le misure di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale: ➤ lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; ➤ tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri Destinatari;

b) Rimprovero formale/scritto e/o allontanamento temporaneo dai luoghi in cui si svolgono le attività associative (eventualmente, anche attraverso il ricorso alle forze dell'ordine): ➤ mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata dei principi contenuti all'interno del Codice Etico, mancata pronta adesione ad adottare atteggiamenti conformi al Codice Etico o alle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); ➤ omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri Destinatari; ➤ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri Destinatari;

c) Sospensione temporanea dalle attività associative: ➤ previa decisione del Presidente e/o del CD in conseguenza di atti, fatti o episodi particolarmente gravi e significativi quali di cui al punto b) che precede

e) Sospensione definitiva dalle attività associative fino al termine della stagione sportiva in corso/Revoca della qualità di Socio ai sensi di Statuto: ➤ in conseguenza di atti, fatti o episodi particolarmente gravi e significativi quali di cui ai punti che precedono.

5.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D. Lgs. 231/01, le sanzioni indicate nel precedente articolo verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CD il RdS informa il CD che procederà ad assumere – escludendo dal processo valutativo e decisionale gli eventuali componenti interessati dalla violazione – le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali: ➤ dichiarazioni nei verbali delle adunanze; ➤ diffida formale; ➤ decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo (ove previsto); ➤ revoca dell’incarico; ➤ richiesta di convocazione o convocazione dell’Assemblea con all’ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

5.4 Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e Stakeholder

L’Associazione può avvalersi di prestazioni di servizi anche da soggetti con i quali intrattiene rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (i.e. “soggetti esterni” come definiti nel paragrafo “Destinatari” del presente Modello) nonché intrattenere rapporti di natura varia con altri Stakeholder. L’attività di comunicazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere indirizzata ai soggetti esterni e agli Stakeholder che operano nell’ambito di attività ritenute sensibili.

Il contratto che regola le attività di collaborazione con i soggetti esterni e con gli Stakeholder dovrà prevedere l’inserimento di clausole inerenti alla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 che prevedano di rispettare – nell’ambito dei rapporti intrattenuti con l’Associazione – i principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello.

La violazione delle suddette previsioni, così come l’eventuale commissione, nell’ambito dei rapporti con l’Associazione, darà a quest’ultima la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto, per giusta causa, o di considerarlo comunque legittimamente e immediatamente risolto, o il diritto di sospendere in ogni caso l’esecuzione sino al definitivo accertamento dei fatti contestati, fermo restando il dovere del terzo – ove esistente - di risarcire eventuali danni.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, al RdS dell’Associazione a cura di chi ha rilevato l’infrazione.

5.5 Procedimento di accertamento delle violazioni e di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e/o del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

- accertamento delle violazioni;
- contestazione della violazione all’interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il RdS vigila sulle attività inerenti all’accertamento delle infrazioni e all’irrogazione delle sanzioni, presidiate dai soggetti e/o dagli organi competenti a seconda della tipologia di Destinatari, che agiscono sulla base delle funzioni ricoperte e/o con compiti di controllo correlati e conseguenti.

In particolare:

- gli Allenatori, il Personale della Società, i Dirigenti presidiano le attività – in via autonoma e indipendente o in concerto tra loro o con l’ausilio del Presidente – per quanto attiene l’irrogazione di sanzioni consistenti nel rimprovero verbale e/o per eventuali misure più gravi (es. allontanamento dai locali o temporanea sospensione dalle attività sociali) in tutti quei casi in cui per motivi legati al contesto, alla sicurezza, all’ordinato svolgimento delle attività sociali, la non immediatezza della sanzione andrebbe a vanificare l’utilità e la finalità della stessa;

- il Presidente – da solo o con l’ausilio del CD - presidia le attività nei casi di procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti, dei collaboratori operanti – anche in via autonoma ed indipendente – ma sotto il coordinamento ed il controllo dell’Associazione, dei soggetti esterni, dei volontari, degli Stakeholder;
- il CD presidia le attività nei casi di provvedimenti nei confronti dei componenti degli organi Sociali, con esclusione di eventuali componenti coinvolti e/o interessati.

Tutti i predetti soggetti, ove necessario dandone impulso, che tali soggetti presidino l’avvio delle attività di indagine finalizzate ad accertare potenziali violazioni del Modello e/o del Codice Etico, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell’ambito delle proprie attività di vigilanza.

CAPITOLO 6: INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Diffusione del Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Obiettivo dell’Associazione è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai Familiari, agli Stakeholder ovvero ai soggetti esterni che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi sociali.

A tal fine, è previsto l’istituzione di una specifica sezione del sito web istituzionale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia.

L’attività di comunicazione e formazione è supervisionata dal RdS avvalendosi del Presidente e del CD, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere a conoscenza e la comprensione del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2 Formazione del personale

L’attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001. Tale conoscenza implica che venga fornito un quadro generale della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tutti i dipendenti e coloro che operano nell’ambito dell’Associazione sono pertanto tenuti a conoscere, osservare e rispettare tali contenuti e principi contribuendo alla loro attuazione. Per garantire l’effettiva conoscenza del Modello sono previste specifiche attività formative obbligatorie rivolte al personale dell’Associazione.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere al RdS.

CAPITOLO 7: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del CD che si impegna ad aggiornarlo con cadenza almeno quadriennale e – in ogni caso – in caso di eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o coerentemente con le raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di safeguarding, sia della FIP sia del CONI.

L’aggiornamento è altresì previsto qualora dovessero verificarsi una o più tra le seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati oggetto e presupposto del Modello;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali relative all’ambito specifico di interesse;

Versione 1.0

- modifiche relative alla struttura organizzativa dell'Associazione o legate all'avvio di iniziative ed attività potenzialmente sensibili non contemplate e non mappate, nella loro potenziale esposizione al reato, al momento della redazione del Modello.

Allegato - Codice Etico