

## **Organisations- und Kontrollmodell für die sportliche Aktivität gemäß Artikel 16 des Gesetzesdekrets 39/2021**

Die Amateursportgesellschaft **Südtirol Climbing ASGmbH** möchte für alle ein Ort sein, an dem sich Menschen willkommen und sicher fühlen. Mit diesem Ziel wird das Organisations- und Kontrollmodell für die sportliche Aktivität gemäß Absatz 2 des Artikels 16 des Gesetzesdekrets Nr. 39 vom 28. Februar 2021 eingeführt, unter Berücksichtigung der Leitlinien der UISP, des angegliederten Sportverbandes, die unter folgendem Link abrufbar sind: <https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti>. Diese Leitlinien sind ein integraler Bestandteil des vorliegenden Modells und werden daher vollständig zur Kenntnisnahme empfohlen.

Die Organisation wird dieses Modell sowie den Verhaltenskodex zusammen mit den Leitlinien des angegliederten Sportverbandes in den Räumlichkeiten der genutzten Sportanlagen aushängen. Diese Informationen werden auch auf der Startseite der Website und den Social-Media-Profilen der Organisation veröffentlicht. Die Dokumente werden außerdem per E-Mail an alle Mitglieder übermittelt, auch bei jeder Änderung.

### **Kennst du deine Rechte?**

Allen Mitgliedern stehen folgende Grundrechte zu:

- Eine würdevolle und respektvolle Behandlung in jeder Beziehung, in jedem Kontext und in jeder Situation innerhalb der Organisation;
- Schutz vor jeglicher Form von Missbrauch, Belästigung, geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung, unabhängig von Ethnie, persönlichen Überzeugungen, Beeinträchtigung, Alter, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Sprache, politischer Meinung, Religion, finanzieller Lage, Herkunft, körperlicher, intellektueller oder sozialer Beschaffenheit;
- Sicherstellung, dass Gesundheit und psychophysisches Wohlbefinden Vorrang vor jedem sportlichen Ergebnis haben.

### **Sind wir uns bewusst, was Missbrauch im sportlichen Kontext bedeutet? Wie erkennen wir Risikogruppen und Machtgefüge im Sport?**

Der/die **Beauftragte für Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung** erstellt oder verbreitet nützliche Inhalte für eine korrekte Risikowahrnehmung, die sich an Mitarbeiter, Athleten und deren Angehörige richtet, um die Themen zu vertiefen und Diskussionen anzuregen, und organisiert möglicherweise Sitzungen, um gemeinsam sowohl Präventionsmaßnahmen als auch Maßnahmen zur Meldung und zum Umgang mit Missbrauch zu bewerten.

## **Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021**

L'associazione/società sportiva **Südtirol Climbing ASGmbH** vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. 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 UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina <https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

L'Associazione affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla home page del sito internet dell'associazione/sui profili social dell'associazione. Tali documenti vengono trasmessi a mezzo posta elettronica agli associati, anche in occasione di ogni relativa modifica.

### **Conosci i tuoi diritti?**

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

### **Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?**

Il/la **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i e relativi familiari per approfondire le tematiche e favorire il confronto, organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme sia le misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso.

## **Fühlst du, dass deine Rechte verletzt wurden?**

Fühlst du dich in der Organisation isoliert oder eingeschüchtert? Wirst du von Trainern zu unangemessener körperlicher Aktivität gedrängt, obwohl du verletzt bist? Fühlst du dich unwohl durch explizit sexuelle Witze oder hast du sexuelle Belästigungen erlebt? Hast du andere Personen beobachtet, die Opfer von Missbrauch wurden? Hast du versucht, dies dem Vorstand oder einem Trainer zu melden, aber niemand hat etwas unternommen?

Du kannst dich an **Daniela Calai** wenden, der/die **Beauftragte für Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung**. Sie/er ist per E-Mail unter **daniela.calai@pec.it** erreichbar und kann auch persönliche Gespräche vereinbaren. Die/der Beauftragte wird dir zuhören und Meldungen zu Missbrauch oder beobachteten Fehlverhalten aufnehmen, auch wenn es andere Personen betrifft. Zudem arbeitet die/der Beauftragte mit dem Vorstand zusammen, um die Lebensqualität in der Organisation zu verbessern.

Falls gewünscht, kannst du verlangen, dass deine Meldung nicht protokolliert oder weitergeleitet wird. Die/der Beauftragte respektiert diesen Wunsch, es sei denn, es gibt Hinweise oder Nachweise, dass der/die Meldende für Verleumdung oder andere rechtswidrige Handlungen verantwortlich ist.

## **Analyse, Bewertung und Minderung von Risiken**

### **a) Mitarbeiter**

Das Verwaltungsorgan sollte prüfen, wie Personal ausgewählt und geschult wird. Zu bewertende Aspekte:

1. Prüfung der Lebensläufe;
2. Einholung des Strafregisterauszugs für bezahlte und freiwillige Mitarbeiter mit direktem Kontakt zu Minderjährigen;
3. Einrichtung von Schulungs- und Informationsprogrammen zu diesen Themen, Teilnahme an Kursen und Veranstaltungen der angegliederten Sportorganisationen.

### **b) Sicherheit in Umkleieräumen**

Sicherheitsmaßnahmen: Es dürfen möglichst nur Mitglieder und Tesserierte sowie Erziehungsberechtigte oder mit der Betreuung der Sportler betraute Personen oder deren Bevollmächtigte die Sportanlage betreten, ausgenommen sind Sportveranstaltungen. Die Erziehungsberechtigten von Minderjährigen, Beeinträchtigten und Entmündigten betreten die Anlage, um sie zu unterstützen, beeinflussen aber nicht den Unterricht/Training/Sportbetrieb, indem sie an den geplanten Sitzungen mit den Trainern/Betreuern teilnehmen.

Während der Kurse, der Schnupperstunden und der Sommercamps haben möglichst keine externen Nutzer oder Eltern/Betreuer Zugang zu den Umkleieräumen, es sei denn, sie wurden zuvor von einem Instruktor oder Führungskraft dazu ermächtigt, und in jedem Fall nur zur möglichen Unterstützung von Mitgliedern unter 6 Jahren oder mit motorischen oder geistigen/relationalen Beeinträchtigungen.

## **Senti che i tuoi diritti sono stati violati?**

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione? Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi rivolgerti a **Daniela Calai**, nominata/o **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**. La/lo puoi contattare alla mail **daniela.calai@pec.it** anche per chiedere un incontro. La/Il Responsabile è pronta/o ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione. Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competenti: la/il Responsabile è tenuta/o a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

## **Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi**

### **a) I collaborator**

L'organo amministrativo deve interrogarsi in merito a come vengono selezionate e formate le risorse umane valutando aspetti quali:

1. Analisi dei relativi curricula;
2. Avvenuta acquisizione del certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
3. attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.

### **b) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?**

Misure di sicurezza: salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono possibilmente gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati. Durante le sessioni dei corsi o di prova e del camp-estivo non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettiva/relazionale.

### **c) Organisation des Krankbereichs**

Im Falle von Notwendigkeit, vorbehaltlich der rechtzeitigen Anfrage nach Intervention beim Rettungsdienst, sofern erforderlich, ist der Zugang zur Krankenstation einem Arzt oder, im Falle einer Sportveranstaltung, dem Wettkampf-Arzt oder, in deren Abwesenheit, einer technisch geschulten Person, die mit den Erste-Hilfe-Verfahren vertraut ist, ausschließlich für die unbedingt notwendigen Erste-Hilfe-Maßnahmen gegenüber der verletzten Person gestattet. Die Tür muss offenbleiben und, wenn möglich, sollte mindestens eine weitere Person (Athlet, Techniker, Leiter, Mitarbeiter usw.) anwesend sein.

### **d) Organisation von Reisen**

Im Falle von Reisen, die eine Übernachtung beinhalten, müssen den Athleten und Athletinnen Zimmer reserviert werden, möglicherweise in Gemeinschaft mit Athletinnen oder Athleten desselben Geschlechts, die sich von denen unterscheiden, in denen Trainer, Führungskräfte oder andere Mitarbeiter untergebracht sind, es sei denn, es handelt sich um enge Verwandte. Während aller Arten von Reisen ist es die Pflicht der Begleiter, auf die begleitenden Athleten und Athletinnen zu achten, insbesondere wenn sie minderjährig sind, und alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die körperliche und moralische Integrität derjenigen zu gewährleisten und jegliches Verhalten zu vermeiden, das für dieses Modell von Bedeutung ist.

## **Ist die Organisation inklusiv?**

Der Sportverein muss den Mitgliedern gleiche Rechte und Möglichkeiten garantieren, unabhängig von Ethnie, persönlichen Überzeugungen, Beeinträchtigung, Alter, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Sprache, politischer Meinung, Religion, Vermögensverhältnissen, Geburts-, körperlichen, geistigen, sozialen oder sportlichen Bedingungen.

Aus diesem Grund verpflichtet sich der Verein, Folgendes zu gewährleisten:

- Ermöglichung des Zugangs für Menschen mit Beeinträchtigung;
- Ermäßigung der Beiträge für wirtschaftlich schwächere Personen;
- Berücksichtigung von Allergien, Ernährungsbedürfnissen und religiösen Vorgaben bei Sommeraktivitäten;
- Interkulturelle Initiativen zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses.

## **Wie gehen wir gegen schädigendes Verhalten vor und wie behandeln wir Meldungen?**

- Im Falle von mutmaßlich schädigendem Verhalten durch Mitglieder oder Dritte gegenüber anderen Mitgliedern, insbesondere Minderjährigen, muss dies unverzüglich (innerhalb von 24 Stunden) der/dem

### **c) come abbiamo organizzato l'ambiente in infermeria**

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

### **d) come organizziamo 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.

## **L'associazione/società sportiva è inclusiva?**

L'Associazione/società 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.

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

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi;

## **Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?**

- 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 24 ore) al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o

Verantwortlichen für den Schutz vor Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung mündlich oder per E-Mail an die Adresse **daniela.calai@pec.it** gemeldet werden.

- Bei den oben genannten schädigenden Verhaltensweisen muss, falls erforderlich, eine Meldung an den Verantwortlichen für den Schutz der Mitglieder vor Missbrauch und diskriminierendem Verhalten – Safeguarding Office – an die E-Mail-Adresse **safeguardingofficer@uisp.it** erfolgen.
- Bei Verhaltensweisen, die strafrechtlich relevant erscheinen, muss die/der Verantwortliche für den Schutz vor Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung die zuständigen Strafverfolgungsbehörden informieren.
- Der Verein garantiert die Umsetzung von Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von sekundärer Viktimisierung von Mitgliedern, die in gutem Glauben:
  - eine Beschwerde oder Meldung eingereicht haben,
  - die Absicht geäußert haben, eine Beschwerde oder Meldung einzureichen,
  - ein anderes Mitglied beim Einreichen einer Beschwerde oder Meldung unterstützt haben,
  - als Zeugen oder im Rahmen von Anhörungen in Verfahren zu Missbrauch, Gewalt oder Diskriminierung ausgesagt haben,
  - oder andere Maßnahmen oder Initiativen ergriffen, die sich auf Schutzmaßnahmen beziehen oder damit verbunden sind.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens darf die Identität der meldenden Person nicht offengelegt werden, sofern die Disziplinarbeschuldigung auf Feststellungen basiert, die unabhängig von der Meldung gemacht wurden. Sollte die Beschuldigung ganz oder teilweise auf der Meldung basieren und die Offenlegung der Identität der meldenden Person zur Verteidigung des Beschuldigten unverzichtbar sein, kann die Meldung nur dann im Disziplinarverfahren verwendet werden, wenn die meldende Person ausdrücklich der Offenlegung ihrer Identität zustimmt.

#### **Welche Sanktionen wenden wir an?**

Schädigendes Verhalten, das sanktioniert werden kann, umfasst beispielhaft, aber nicht abschließend: vorsätzliches oder fahrlässiges Nichtumsetzen oder Verletzen der im Modell und im Verhaltenskodex festgelegten Maßnahmen; Verstöße gegen Maßnahmen zum Schutz der meldenden Person; das absichtliche oder grob fahrlässige Einreichen unbegründeter Meldungen; die Verletzung von Informationspflichten gegenüber dem Verein; Verstöße gegen Regelungen zur Information, Schulung und Verbreitung dieses Modells sowie jegliche diskriminierenden oder rachsüchtigen Handlungen gegenüber der meldenden Person.

Die zu verhängenden Sanktionen richten sich nach der rechtlichen Beziehung zwischen dem Verursacher der

via posta elettronica all'indirizzo email **daniela.calai@pec.it**;

- In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al responsabile per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email **safeguardingofficer@uisp.it**;
- In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;
- 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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.

#### **Quali sanzioni applichiamo?**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; 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.

Verletzung und dem Verein sowie der Schwere des Verstoßes:

### **a) Sanktionen gegenüber bezahlten Mitarbeitern**

Verhaltensweisen von bezahlten Mitarbeitern, die gegen die Bestimmungen dieses Modells verstoßen, einschließlich der Verletzung der Informationspflichten gegenüber der Vereinigung und der Dokumentation, die integraler Bestandteil des Modells ist (z. B. Verhaltenskodex zum Schutz von Minderjährigen und zur Verhinderung von Belästigung, geschlechtsspezifischer Gewalt und anderen Diskriminierungsbedingungen), werden als Disziplinarvergehen definiert.

Gegen bezahlte Mitarbeiter können folgende Sanktionen verhängt werden, die der Art und Schwere des begangenen Verstoßes, dem Alter der Person, die ihn begangen hat, sowie den ausdrücklichen Bestimmungen der Satzung angemessen sein müssen:

- **Mündliche Ermahnung** bei leichten Verstößen,
- **Schriftliche Verwarnung** bei wiederholten Verstößen,
- **Geldstrafe** in Höhe von maximal fünf Stunden des Lohns,
- **Lohn- und Dienstsuspendierung** für bis zu 15 Tage,
- **Vertragsauflösung** und, im Falle eines Mitglieds, dessen Ausschluss aus dem Verein.

#### **Spezifische Fälle:**

1. Die Disziplinarmaßnahme einer mündlichen Verwarnung bei geringfügigen Verstößen wird gegen jeden Mitarbeiter verhängt, der durch bloße Fahrlässigkeit gegen die Verbandsverfahren oder die Bestimmungen des Verhaltenskodex verstößt oder bei der Ausübung sensibler Tätigkeiten ein Verhalten an den Tag legt, das nicht mit den Bestimmungen dieses Modells übereinstimmt, wenn der Verstoß keine Auswirkung nach außen hat;

2. Jeder Mitarbeiter, der während des Zweijahreszeitraums Verstöße begeht, für die eine mündliche Verwarnung gilt, und/oder durch bloße Fahrlässigkeit gegen die Unternehmensverfahren, die Bestimmungen des Verhaltenskodex zum Schutz von Minderjährigen und zur Verhinderung von Belästigung, geschlechtsspezifischer Gewalt und anderen diskriminierenden Bedingungen verstößt oder bei der Ausübung von Tätigkeiten in Risikobereichen ein Verhalten an den Tag legt, das nicht mit den Bestimmungen dieses Modells übereinstimmt, wird mit der Disziplinarmaßnahme einer schriftlichen Verwarnung belegt, wenn der Verstoß keine Auswirkung nach außen hat;

3. wird mit einer Disziplinarmaßnahme in Form einer Geldstrafe in Höhe von bis zu 5 Stunden des normalen Gehalts eines Mitarbeiters belegt, der während des Zweijahreszeitraums Verstöße begeht, für die eine schriftliche Verwarnung gilt, und/oder aufgrund seiner hierarchischen oder fachlichen Verantwortungsebene oder

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:

### **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 e ciò avendo riguardo anche alle espresse indicazioni statutarie:

- **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, 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

bei Vorliegen erschwerender Umstände die Wirksamkeit dieses Modells durch Verhaltensweisen beeinträchtigt wie:

- a. Nichteinhaltung der Verpflichtung, die zuständige Person über Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung zu informieren; Erstattung falscher oder unbegründeter Berichte über Verstöße gegen das Modell oder den Verhaltenskodex, geschlechtsspezifische Gewalt und andere Diskriminierungsbedingungen
- b. Verstoß gegen die vom Verband getroffenen Maßnahmen zum Schutz der Identität der meldenden Person; wiederholte Nichteinhaltung der in diesem Modell festgelegten Anforderungen, wenn sie sich auf ein Verfahren oder eine Beziehung beziehen, an dem/der die öffentliche Verwaltung (einschließlich der Sportbehörden) beteiligt ist;

4. Die Disziplinarmaßnahme der Suspendierung vom Entgelt und vom Dienst für höchstens 15 Tage wird gegen jeden Mitarbeiter verhängt, der während des Zweijahreszeitraums wiederholt Verstöße begeht, für die eine Geldstrafe von höchstens 5 Stunden seiner normalen Vergütung vorgesehen ist, und/oder der in böswilliger Absicht falsche oder unbegründete Meldungen über Verstöße gegen das Modell und den Verhaltenskodex zum Schutz von Minderjährigen und zur Verhinderung von Belästigung, geschlechtsspezifischer Gewalt und jeder anderen Form von Diskriminierung macht und/oder gegen die von der Gesellschaft getroffenen Maßnahmen zum Schutz der Identität des Meldenden verstößt, um Vergeltungsmaßnahmen oder eine andere Form der Diskriminierung oder Bestrafung des Meldenden zu bewirken;

5. Die Disziplinarmaßnahme der fristlosen Kündigung wird gegen jeden Arbeitnehmer verhängt, der die Bestimmungen dieses Modells durch ein Verhalten, das eindeutig auf die Begehung einer der in diesem Dokument aufgeführten Straftaten abzielt, in betrügerischer Weise umgeht und/oder gegen das interne Kontrollsystem verstößt, indem er Unterlagen entfernt, vernichtet oder verändert oder die Kontrolle oder den Zugang zu Informationen und Unterlagen durch die zuständigen Stellen, einschließlich der für den Schutz vor Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung zuständigen Person, in einer Weise verhindert, die deren Transparenz und Überprüfbarkeit verhindert.

## b) Sanktionen gegenüber Freiwilligen

Für Freiwillige des Vereins können folgende Sanktionen verhängt werden, je nach Schwere des Verstoßes:

- **Mündliche Ermahnung** bei leichten Verstößen,
- **Schriftliche Verwarnung** bei wiederholten Verstößen,
- **Ausschluss von Trainings- und Wettkampfstätten** für bis zu 15 Tage,
- **Ausschluss von Trainings- und Wettkampfstätten** für bis zu 1 Jahr,
- **Beendigung der Freiwilligenarbeit** und Ausschluss aus dem Verein, sofern der/die Betroffene Mitglied ist.

circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

- a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al/alla 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 in questo documento 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:

- **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