

PROCEDURA - 05
SISTEMA SANZIONATORIO

☐	COPIA CONTROLLATA	☐
☐	COPIA NON CONTROLLATA	☐

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Redatta da:	☐	Verificata da:	☐	Approvata da:	☐	☐

DATA: 06/10/2026

REV.		
1		
2		
3		
4		
5		

FUNZIONE

Il sistema sanzionatorio costituisce parte integrante del M.O.G. (modello di organizzazione e gestione) e delle policy adottate dalla ASD Petriana Calcio 1926 volte al rispetto delle Linee Guida e successivo

Regolamento per la Prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui minori tesserati.

Detto sistema è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del Sistema e del Codice Etico aziendali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

I principi su cui si basa il presente sistema sanzionatorio sono:

- **Legalità:** infatti il Regolamento per la Prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui minori tesserati, impone che il Sistema organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Sistema stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:
 - predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, e procedure attuative del Sistema;
 - specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
- **Pubblicità:** massima e adeguata pubblicità, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Sistema di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità:** La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso;
- **Rilevanza del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Sistema o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (così come indicato dall'art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001).

DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema sanzionatorio tutte le funzioni apicali (presidenza), i dipendenti (dirigenti sportivi, tecnici, staff, amministrativi, etc), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la polisportiva e dai quali sia richiedibile la conoscenza e il rispetto dei principi e delle regole del M.O.G. adottato.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della Presidenza di concerto con la Segreteria, provvedere alla comunicazione dello stesso.

L'accertamento delle infrazioni al Sistema spetta al RESP. SAFEGUARDING che dovrà segnalare tempestivamente alla Presidenza, le violazioni accertate.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza della Presidenza e del Datore di Lavoro.

LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Sistema tutte le condotte lesive al rispetto delle Linee Guida e successivo Regolamento per la Prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui minori tesserati.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie assumono rilevanza le seguenti condotte di mancato rispetto del M.O.G. e delle policy aziendali con riferimento ad abusi, violenze e discriminazioni sui minori tesserati.;

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni, le anomalie o le atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal Codice Etico e dalle policy aziendali a tutela dei minori.

Le segnalazioni dovranno pervenire utilizzando la apposita piattaforma al seguente link:

<https://whistlesblow.it/c/asd-Petriana Calcio 1926/11>

LE SANZIONI

Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme presenti nel contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni al M.O.G, alle policy e alle procedure operative aziendali e i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, mediante affissione di una copia in bacheca e mediante strumenti di comunicazione aziendale.

SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Sistema sono, in ordine crescente di gravità:

- **Rimprovero inflitto verbalmente** - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - violazione delle prescrizioni del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal presente M.O.G.;
- **Rimprovero inflitto per iscritto** – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle prescrizioni del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal presente M.O.G., o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Sistema stesso);
- **Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione e *sospensione dal lavoro e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni*** - si applica nei casi di:
 - Inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal presente M.O.G., con contestuale consumazione di reato da cui non sia derivata apertura di procedimento penale nei confronti della società.
- **licenziamento per giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:
 - condotta in palese violazione delle prescrizioni del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal presente M.O.G., tali da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure che possano aver arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal nuovo codice della Giustizia Sportiva con particolare riferimento ad abusi, violenze e discriminazioni sui minori.

CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni vengono graduate in base alla gravità dei comportamenti.

La gravità dell'infrazione sarà valutata dal RESP: SAVEGUARDING e dalla PRESIDENZA della POLIPSORTIVA, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno di immagine e di reputazione dell'infrazione per la Polisportiva e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Polisportiva
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.