

Modello organizzativo di gestione e controllo dell'attività sportiva

Premessa

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD Atletica Vignate (di seguito, l'*Associazione*), come previsto dall'articolo 16 comma 2 del D.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana di Atletica Leggera. Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD Atletica Vignate, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogniqualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, dalla World Athletics, dalla European Athletics, dalla Fidal e dagli altri enti preposti alle Politiche di Safeguarding.

Il presente modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene pubblicato nel sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Garante FIDAL per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*.

Il presente modello integra e non sostituisce il *Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie* della Federazione Italiana di Atletica Leggera.

Ambito di applicazione

Le presenti disposizioni si applicano a tutti coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e ruolo, in forma diretta o indiretta, all'attività dell'Atletica Vignate: tecnici, dirigenti, soci, tesserati e tesserate all'attività sportiva, collaboratori vari, a titolo oneroso o gratuito.

Art. 1 - Diritti e Doveri

1. 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, orientamento sessuale, identità di genere, 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.

2. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate, nonché i collaboratori a qualunque titolo, sono tenuti a conoscere e rispettare:

- il presente **modello organizzativo e di controllo** dell'attività;
- il **Codice di condotta** a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- il **Regolamento per la tutela dei tesserati** dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana di Atletica Leggera.

Art. 2 – Comportamenti rilevanti

1. Ai fini del presente modello, costituiscono **comportamenti rilevanti**:

- **l'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.
- **l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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.
- **la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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.
- **l'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 inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.
- **la negligenza**: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.
- **l'incuria**: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
- **l'abuso di matrice religiosa**: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume.
- **il bullismo e il 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 comportamenti discriminatori**: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-

economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Art. 3 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (safeguarding)

1. L'Associazione nomina un *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (safeguarder)*, con lo 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.

2. Il Responsabile safeguarding deve essere scelto per la sua moralità e competenza; prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. Inoltre, non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica ai sensi della Premessa del presente documento. Lo stesso resta in carica un anno e può essere riconfermato.

4. Il responsabile safeguarding all'interno dell'associazione sportiva svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive. Inoltre, adotta le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché qualsiasi iniziativa di sensibilizzazione che ritenga utile e opportuna. Il Responsabile safeguarding informa annualmente il Consiglio dell'associazione sull'attività svolta.

5. Il Responsabile safeguarding dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni (FSN) e dagli enti di promozione sportiva (EPS) alla quale l'Associazione è affiliata.

6. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendola nel sistema gestionale degli organismi sportivi affilianti, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affilianti.

7. La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, o per la perdita dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. La revoca e le motivazioni sono comunicate tempestivamente al Safeguarding Officer della FIDAL. Il sodalizio provvede alla sostituzione seguendo le modalità del comma precedente.

Art. 4 – Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione

1. L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo a soggetti che hanno rapporti con minori, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali.

2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e **sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione**, rispettandone ogni singola parte.

Art. 5 - Regole di condotta

1. È compito dell'Associazione organizzarsi in modo da realizzare gli obiettivi sopraindicati, adeguando i propri comportamenti alle seguenti regole di condotta:

- a) garantire un ambiente basato su principi di uguaglianza e di rispetto della libertà, dignità e inviolabilità della persona;
- b) organizzare turni di allenamento e partecipazione alle gare senza distinzione di sesso, etnia, appartenenza culturale, ecc.;
- c) in caso di minori appartenenti a categorie svantaggiate, garantire la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento per favorire l'integrazione.
- d) assicurare che ogni atleta sia adeguatamente seguito durante l'attività sportiva;
- e) prevedere un numero sufficiente di tecnici in relazione alla composizione dei gruppi di atleti;
- f) riservare a ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzione di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- g) condurre l'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, considerando anche i suoi interessi e bisogni, quali: ascoltare i minori per comprendere le loro ambizioni e desideri sportivi, programmare le attività sportive o la partecipazione ai campionati tenendo conto delle capacità e aspirazioni individuali di ciascun atleta;
- h) prestare attenzione a eventuali situazioni di disagio, anche legate a disturbi alimentari, percepite o conosciute indirettamente, con particolare attenzione ai minori, avvertendo tempestivamente i genitori o tutori;
- i) segnalare immediatamente ogni circostanza rilevante ai responsabili genitoriali o tutori, o ai soggetti preposti alla vigilanza;
- j) consultare il Responsabile delle Politiche di Safeguarding dell'Associazione in caso di sospetti di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- k) mettere in atto iniziative adeguate a contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando comportamenti conformi al Codice di condotta.
 - evitare contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
 - incoraggiare atleti, tecnici e dirigenti a usare un linguaggio appropriato ed evitare espressioni discriminatorie, sessiste o razziste;
 - evitare di rimanere soli con singoli atleti in spazi sportivi poco frequentati, assicurando che vi sia sempre la presenza di un dirigente oltre all'allenatore;
 - prevedere, durante sedute mediche o fisioterapiche, la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta o di un genitore;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di mantenere rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
 - vietare ai tecnici di entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti;
 - gestire le attività durante le trasferte in modo che dirigenti e allenatori non condividano le camere con gli atleti; stabilire regole per l'accompagnamento degli atleti, assicurando la presenza di almeno due dirigenti;
 - limitare l'accesso a tecnici o dirigenti negli alloggi degli atleti minori fuori sede, permettendo controlli solo in presenza di almeno due persone dello stesso sesso degli atleti;
 - imporre regole di condotta negli spogliatoi per contrastare il bullismo e il cyberbullismo.
- l) prevenire, durante allenamenti e gare, tutti i comportamenti sopra descritti tramite azioni di sensibilizzazione e controllo tramite l'organizzazione di riunioni periodiche con tecnici e dirigenti per illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e discutere delle criticità emerse durante la stagione sportiva.

- m) spiegare chiaramente a coloro che assistono a allenamenti, gare o eventi sportivi di astenersi da commenti che non riguardino la prestazione sportiva per evitare lesioni alla dignità e sensibilità delle persone;
- n) promuovere la rappresentanza paritaria di genere, rispettando la normativa applicabile;
- o) rendere consapevoli i tesserati dei propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità.

Art. 6 - Uso degli spazi dell'Associazione

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero loro delegati.
2. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'ASD Atletica Vignate. Non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente.
3. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure. La porta dovrà, se possibile, rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).
4. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti 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.

Art. 7 - Tutela della privacy

1. A tutti gli atleti (o esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione e tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).
2. Le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.
3. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni oggettive di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
4. La documentazione, sia cartacea, sia digitale raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, *data breach*, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.
5. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati stessi.

Art. 8 - Inclusività

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e a quelli di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.
2. L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.
3. L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio in cui agiscono i nuclei operativi dell'associazione.

Art. 9 – Segnalazione dei comportamenti lesivi e gestione delle sanzioni

1. Chiunque sospetti o venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento e delle linee guida della FIDAL è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email Andreaboroni@ordineavvocatiroma.org.
2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie presso il Safeguarding Office della FIDAL all'indirizzo email safeguardingoffice@fidal.it.
3. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 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*.

Art. 10 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
 - mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
 - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di Condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
 - violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
 - violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

2. 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 e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

3. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Art 11 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. 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.

2. Nei confronti dei collaboratori remunerati, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) **richiamo verbale per mancanze lievi** - incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che 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 sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna
- b) **ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni** - 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
- c) **multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione** - incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore 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 circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - 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);
- d) **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15** - incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, 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;
- e) **risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso** - 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 nel D.lgs. 231/2001 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 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:
- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
 - b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - c) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - d) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
 - e) rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente comma si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 13 – Obblighi informativi

1. L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.
2. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari. Deve inoltre comunicare il nominativo e i contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
3. L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
4. L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

5. L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Art. 14 - Disposizioni finali

1. Questo documento viene aggiornato dall'organo direttivo dell'Associazione con cadenza almeno quadriennale o ogni volta che sia necessario per recepire le nuove disposizioni della

Giunta Nazionale del CONI, le eventuali modifiche e integrazioni ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, le sue raccomandazioni, nonché le modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIDAL.

2. Eventuali proposte di modifica al presente documento devono essere sottoposte e approvate dall'organo preposto dell'Ente.

3. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e al Codice Etico.

4. Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.