

## MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA R DI PROMOZIONE SOCIALE

**A.S.D. HERMES FRANCIACORTA SPORTS, CULTURA E NATURA APS**

(Approvata con delibera consiliare del 27/12/2024)

### PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla A.S.D. HERMES FRANCIACORTA SPORTS, CULTURA E NATURA APS (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Associazione Italiana Cultura e Sport. Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della A.S.D. HERMES FRANCIACORTA SPORTS, CULTURA E NATURA APS, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del 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, ai sensi del d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office di AICS per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding)**.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la prevenzione ed il contrasto da abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati di AICS.

### Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

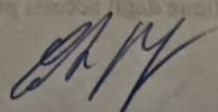
- a) tutti i tesserati dell'Associazione;
- b) tutti coloro che hanno rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione.

### 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, 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.
2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.
  3. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, 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 e il Regolamento per la prevenzione ed il contrasto da abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati della AICS nazionale.

### Art. 2 - Prevenzione e gestione dei rischi





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 inappropriate 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, 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 di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

3. Attività a rischio

Sono considerate soggette a rischio di abusi, discriminazioni e violenza, così come descritti nell'art. 2, i seguenti situazioni:

- a) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
- b) la gestione degli accessi presso i locali dell'affiliato;



- c) viaggi, trasferte e pernotti;
- d) trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti,
- e) manifestazioni sportive di qualsiasi livello e la loro gestione.
- f) la selezione degli operatori sportivi;
- g) la gestione delle attività sportive degli atleti minori di età;
- h) le attività di comunicazione dell'affiliato;
- i) le sponsorizzazioni e le attività di marketing e pubblicitarie;
- j) i rapporti con i media.

- Il rischio di verificazione di fenomeni abusivi, violenti e discriminatori può essere classificato in:

- a) NULLA: la fattispecie di abuso, violenza, discriminazione non è configurabile
- b) BASSA: l'attività è ben controllata e/o le attività dove si configurano le fattispecie di abuso/discriminazione/violenza sono rare;
- c) MEDIA: l'organizzazione ha minimi strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività ovvero l'attività è ben controllata ma le fattispecie di reato potenziali sono frequenti;
- d) ELEVATA: l'organizzazione ha insufficienti strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività.

- Nell'attribuzione della probabilità si tiene conto, come grado e/o fattore di controllo dei processi aziendali, tra gli altri:

- a) Cause organizzative/procedurali, come lacune o insufficienze nel sistema organizzativo - gestionale
- b) Mancanza o insufficienza di un sistema di controlli interni preventivi, ovvero mancanza di controlli;
- c) Problemi di comunicazione interna delle procedure o delle regole ovvero mancanza di informazione sulle procedure;
- d) Difficoltà di individuare i responsabili di singole operazioni, nonché assenza di registrazione delle stesse;
- e) Eventuale negligenza dei dipendenti/collaboratori.

### **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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto per la sua moralità e competenza, in possesso dei seguenti requisiti:

a. non aver riportato condanne penali, anche non definitive, per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile), 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione etnica e religiosa), 604-ter (circostanze aggravanti), 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni),

b. non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno, da parte della giustizia sportiva di AICS, del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

2. Il Responsabile Safeguarding dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati da AICS o dal CONI.
3. La nomina del Responsabile Safeguarding è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla homepage del sito internet dell'Associazione, e inserita nel sistema gestionale degli



organismi sportivi affilianti, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affilianti.

4. Il Responsabile Safeguarding resta in carica un anno e può essere riconfermato.
5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile Safeguarding, per dimissioni o altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendola nel sistema gestionale di AICS, secondo le procedure previste dai propri regolamenti e normative.
6. La nomina del Responsabile Safeguarding 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 Office di AICS. Il sodalizio provvede alla sostituzione seguendo le modalità del comma precedente.
7. Il Responsabile è tenuto a:
  - a. promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati di AICS nell'ambito dell'Associazione, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
  - b. adottare le opportune iniziative, 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;
  - c. segnalare al Safeguarding Office di AICS eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  - d. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti AICS;
  - e. formulare proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
  - f. valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, sviluppando e attuando un piano d'azione basato su tale valutazione per risolvere le criticità riscontrate;
  - g. partecipare all'attività formativa organizzata di AICS.

#### **Art. 4 – Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione**

1. L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali.
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 rispettandone ogni singola parte.
3. Sono tenuti a presentare idonee certificazione e a rispettare le regole di condotta adottate dall'Associazione, nonché a partecipare agli incontri formativi con il responsabile Safeguarding tutti coloro che collaborino a qualsiasi titolo con l'Associazione o che utilizzino in convenzione, per un periodo superiore a trenta giorni, le strutture che essa ha in gestione.

#### **Art. 5 - Regole di condotta**

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 per contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
  - 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 adottando le seguenti misure:

- affissione presso la sede dell'Associazione del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della Società;
- affissione presso la sede dell'Associazione e/o pubblicazione sulla homepage del sito della stessa del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice di condotta adottato dall'Associazione, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dall'Associazione;
- comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding nominato dall'Associazione;
- informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dall'Associazione per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi, utilizzare un'e-mail dedicata per le segnalazioni al Safeguarding nominato dall'Ente; organizzare incontri e seminari con esperti durante la stagione sportiva per discutere delle tematiche rilevanti e trovare soluzioni condivise.

## Art. 6 – Doveri di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti, come indicati dal Regolamento e dalle linee guida di AICS, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office di AICS, anche tramite il Responsabile Safeguarding nominato dall'Associazione.



2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può consultare il Responsabile Safeguarding dell'Associazione o direttamente il Safeguarding Office di AICS.

#### **Art. 7 – Diffusione e attuazione**

1. L'Associazione, con il supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna a pubblicare e diffondere il presente documento e il Codice di condotta a tutela dei minori per prevenire molestie, violenza di genere e ogni altra forma di discriminazione tra i Tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva. L'Associazione fornisce ogni strumento utile per garantirne la piena applicazione, verifica ogni segnalazione di violazione delle norme e condivide materiale informativo per sensibilizzare e prevenire situazioni di disagio e/o molestie/abusi/discriminazioni e anche per prevenire disturbi alimentari negli sportivi.

2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se disponibile, e/o affisso presso la sede dello stesso, e viene comunicato a tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con l'Associazione.

#### **Art. 8 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle sanzioni**

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce al n. di telefono +39 388/4747194 o via posta elettronica all'indirizzo email/pec **andreaboroni@ordineavvocatiroma.org**. 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 – Responsabile Safeguarding all'indirizzo email/pec **andreaboroni@ordineavvocatiroma.org** o al corrispettivo presso l'AICS attraverso l'indirizzo email **safeguardingofficer@aics.it**. La documentazione e le informazioni acquisite nell'ambito delle attività di segnalazione sono accessibili esclusivamente al Responsabile Safeguarding nominato dall'Associazione e al Safeguarding Office di AICS nazionale.
2. In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
3. L'Associazione deve garantire l'adozione di adeguate 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*.

#### **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, entità del danno eventualmente creato all'Associazione dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., 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.

### **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:
  - richiamo verbale per mancanze lievi;
  - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
  - sospensione cautelare dalle attività e dalle strutture dell'Associazione;
  - 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 socio della Società, radiazione dello stesso.

### **Art. 9 – Obblighi informativi**

1. L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding 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 via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.
3. L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding.
4. L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.
5. L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.
6. 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.
7. L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che 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.



8. 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. 10 - 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 di AICS nazionale.
2. Eventuali proposte di modifica al presente documento devono essere sottoposte e approvate dall'organo preposto dell'Associazione.
3. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento al Regolamento per la prevenzione ed il contrasto da abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati di AICS nazionale e al Codice di Condotta.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

