



# AERO CLUB ADELE ORSI



A.C.A.O.

Associazione Sportiva Dilettantistica senza scopo di lucro  
FEDERATO ALL'AERO CLUB D'ITALIA  
Ente con Personalità Giuridica - Decreto n. 634 del 25-VI-1969  
AEROPORTO «Adele e Giorgio Orsi»  
Lungolago Calcinato, 45 - 21100 VARESE  
Cod.Fisc. e P.I. 00581340122  
R.E.A. n° 202564 CONI N.50346

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall' "Aero Club Adele Orsi - Associazione Sportiva Dilettantistica" (di seguito, l'Associazione), in adempimento a quanto previsto dall'articolo 16, comma 2, del D. Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nonché in conformità alle Linee Guida pubblicate dall'Aero Club d'Italia.

Si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività dell'Associazione, indipendentemente 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 C.O.N.I., le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le conseguenti revisioni o aggiornamenti adottati dall'Aero Club d'Italia.

L'obiettivo del presente modello è 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 deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile Safeguarding dell'Aero Club d'Italia, per la tutela dei tesserati da abusi, violenze e condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile Safeguarding dell'Associazione.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Aero Club d'Italia.

Sono Destinatari del presente documento: gli Amministratori, i componenti degli organi di controllo, gli atleti, gli istruttori, lo staff, i tecnici, le "Risorse umane" e gli "altri collaboratori", anche occasionali, che a qualsiasi titolo sono a contatto con i soci.

Sommario:

I - Diritti e Doveri; Principi fondamentali	pag.2
<u>Prevenzione e gestione dei rischi</u>	
II - Comportamenti rilevanti	pag.3
III - Responsabilità contro abusi, violenze e discriminazioni	pag.4
IV - Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione	pag.5
V - Regole di condotta	pag.6
VI - Norme specifiche di condotta nell'attività con i minori	pag.7
VII - Uso degli spazi dell'Associazione	pag.7
VIII – Inclusività	pag.7
IX – Tutela della privacy	pag.8
<u>Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni</u>	
X - Segnalazione dei comportamenti lesivi	pag.9
XI - Gestione delle segnalazioni	pag.10
XII - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori	pag.11
XIII - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti	pag.12
XIV - Sanzioni nei confronti dei volontari	pag.13
XV - Obblighi informativi e altre misure	pag.14

## I - Diritti e Doveri; Principi fondamentali

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, nonché a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minorenne, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
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 tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'Aero Club d'Italia.
4. L'Associazione condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di "tolleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.
5. I soggetti destinatari del presente documento devono rispettare il Codice Etico adottato dall'Associazione e astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione all'etnia, all'origine etnica o territoriale, al sesso, all'età, alla religione, alle opinioni politiche, all'orientamento, all'identità sessuale, allo stato di salute, all'appartenenza politica e sindacale, alla lingua e alla diversa abilità.
6. I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità individuale e ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.
7. I destinatari del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali dei soci, specialmente di quelli presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.
8. Nell'ambito dell'attività svolta per l'Associazione, i Destinatari del presente documento sono tenuti a rispettare le leggi vigenti di ciascuno degli ordinamenti in cui opera l'Associazione, la normativa sportiva applicabile, ed il Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Associazione può giustificare la loro inosservanza.

## Prevenzione e gestione dei rischi

### II - 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 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:** la 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.

### **III - Responsabilità contro abusi, violenze e discriminazioni**

1. il Consiglio Direttivo dell'Associazione nomina un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, 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 contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana alla quale l'Associazione è affiliata.
3. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale, non potendo essere designato come responsabile chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.
4. In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno dell'Associazione 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.
5. Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'Associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.
6. Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
7. Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
8. Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding, in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'Associazione relative alla protezione dei minori.

#### IV - Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione

1. Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati l'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, procede all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.
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 per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.
3. È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con l'Associazione la presenza, nel Casellario Giudiziale, di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.
4. Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con l'Associazione, il rifiuto di esibire il Casellario Giudiziale e il Casellario dei Carichi Pendenti.
5. La presenza di pendenze giudiziarie nel Casellario dei Carichi Pendenti per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali, è causa di immediata sospensione dall'attività, la quale potrà essere ripresa soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza assolutoria.

## V - Regole di condotta

I tecnici e tutto lo staff, a contatto con i soci e tesserati in gara e durante gli allenamenti, dovranno rigorosamente attenersi a quanto previsto nel presente documento e improntare il proprio comportamento alle seguenti buone pratiche:

- riservare ad ogni tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;
- programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- porre attenzione, in occasione delle trasferte in Italia e all'estero, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati; in caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- durante le trasferte in Italia e all'estero, prevedere sistemazioni in hotel con attribuzione di camere separate a tecnici e staff tecnico, rispetto ai soci/tesserati; in caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- all'inizio di ogni anno, in caso di soci/tesserati minorenni, viene richiesta l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità per la programmazione di sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati;
- prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte descritte al precedente punto II, con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati nel presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.

## **VI - Norme specifiche di condotta nell'attività con i minori**

Quando si svolge attività con i minori è necessario:

- organizzare l'attività in modo tale da minimizzare i rischi;
- essere visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre si svolge attività con minori;
- consentire, ove possibile e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza, l'accesso agli impianti durante allenamenti e sessioni di prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il Tesserato minore.

## **VII - Uso degli spazi dell'Associazione**

1. È 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 a loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione sono predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio, già oggetto di specifica valutazione.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'Associazione.
4. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente.

## **VIII - Inclusività**

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati 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 ai giovani, con minor disponibilità economica, favorendo la partecipazione dei suddetti alle attività dell'associazione anche mediante quote di tesseramento agevolate.

## IX – Tutela della privacy

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/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. I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.
3. In particolare, 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.
4. 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 di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. 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.
6. 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 personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. L'Associazione nomina un **Referente per la privacy**, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo e-mail [privacy@acao.it](mailto:privacy@acao.it)



## Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

### X - Segnalazione dei comportamenti lesivi

1. In caso di presunti comportamenti lesivi (presunte violazioni del presente Modello, dei principi, delle regole e delle policy in esso previste; presunti abusi, violenze e discriminazioni) da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere fatta tempestiva **segnalazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (cd. Responsabile Safeguarding)**, il cui nominativo risulta indicato sul sito web istituzionale dell'Associazione; la segnalazione può avvenire tramite comunicazione a voce o via posta elettronica, all'indirizzo e-mail anch'esso indicato sul sito web dell'Associazione.
2. Nell'eventualità dei suddetti comportamenti lesivi, se ritenuto necessario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informerà il Responsabile federale per le politiche di safeguarding ed eventualmente il Consiglio Direttivo e il Comitato di Disciplina, le cui competenze sono fatte salve.
3. Deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Aero Club Italia.
4. In caso di gravi comportamenti lesivi, l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
5. Al fine di agevolare l'esame della situazione segnalata, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:
  - una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
  - qualsiasi elemento (come funzione/ruolo) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello.
  - inoltre, il segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:
    - le proprie generalità;
    - l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
    - l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
    - ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;
  - il segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la segnalazione.
6. Sono vietate segnalazioni:
  - con espressioni ingiuriose;
  - con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
  - di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
  - effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.
7. Si precisa che è sanzionabile l'invio di segnalazioni considerate 'vietate' ai sensi del precedente punto, o comunque effettuate con dolo o colpa grave, ovvero ritenibili palesemente infondate.
8. 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*.
9. L'Associazione garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata. Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.
  10. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
  11. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.
  12. La riservatezza del soggetto segnalante non sarà rispettata invece quando:
    - vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
    - è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.
  13. Si specifica altresì che, nei casi di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dall'Associazione non saranno garantite.

## **XI - Gestione delle segnalazioni**

1. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:
  - a. analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti;  
la valutazione iniziale deve tener conto, in particolare, della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità della segnalazione non consenta nemmeno di avviare una verifica, indirizzandola verso prospettive concrete; in quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
  - b. re-indirizza a chi di spettanza eventuali segnalazioni pervenute, il cui contenuto non rientri tra quelli rimessi alla sua competenza;
  - c. in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e associativi vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.); in tale fase identifica le funzioni e i soggetti competenti, definiti caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni;  
in tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza;

in caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nella presente policy, l'Associazione potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare.

- d. informa il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute;
  - e. nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve indicare per iscritto al segnalante le motivazioni a sostegno della sua decisione di archiviazione;
2. Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni propone l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello al Consiglio Direttivo dell'Associazione, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

## **XII - 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 nella 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);
  - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e nella 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), 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 alla 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.

## **XIII - 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 retribuiti, 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;
  - multa in misura non eccedente l'importo di 5 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.
3. Ai fini del precedente punto:
  - 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;
  - 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;
  - 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);

- 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 dall'Associazione 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;
- 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.

#### **XIV - 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;
  - 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 dell'Associazione, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

#### **XV - Obblighi informativi e altre misure**

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 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 contro abusi, violenze e discriminazioni.

4. L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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 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.