

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA ATHETIS SSDaRL

- Libro 2-

Il presente documento, denominato Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva, è redatto dalla **ATHLETIS SSDaRL** in ottemperanza all'art.16, comma 2, del d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021 nel pieno rispetto delle Linee Guida pubblicate da:

- **F.I.De.S.M.** (Federazione Italiana Danza Sportiva e Sport Musicali), Federazione Sportiva Nazionale affiliata riconosciuta dal CONI, a cui la Società è affiliata;
- **A.S.C.** (Attività Sportive Confederata), Ente di Promozione Sportiva affiliato e riconosciuto dal CONI, a cui la Società è affiliata;
- **ISO9001** "Gestione Sistemi di Assicurazione della Qualità" ed **ISO21001** "Formazione Non Formale" emanate dalla International Standard Organization per le quali la Società è certificata.

I principi e le disposizioni di seguito descritte trovano applicazione a chiunque partecipi alle attività istituzionali ovvero agli eventi od iniziative organizzate da Athletis SSDaRL (di seguito ATHLETIS), a qualunque titolo e con qualunque incarico o funzione.

Il documento ha validità quadriennale dalla data di pubblicazione e viene aggiornato ogni qual volta si rendesse necessaria una modifica od integrazione finalizzata al recepimento di eventuali aggiornamenti Principi Fondamentali emanati dagli Enti di cui sopra, direttamente dal CONI o da qualsiasi altro Ente potesse essere coinvolto nelle Politiche di Safeguarding.

Il presente Modello si pone l'obiettivo di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo che assicurino Dignità e Rispetto dei Diritti di tutti i Tesserati, in particolare Donne e Minori, e che garantiscano uguaglianza ed equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e psichica e morale di tutti i tesserati.

Il Documento è pubblicato sulla homepage del sito istituzionale, è consultabile presso la Reception della Sede Sociale in copia cartacea, ed affisso sulla bacheca istituzionale oltre che comunicato al Safeguarding Officer di FIDeSM ed ASC in ottemperanza alle direttive approvate per la tutela continua dei tesserati a favore delle pari opportunità e contro gli abusi, violenze e condotte discriminatorie.

Questo Documento integra i regolamenti emanati dalle Istituzioni circa l'opposizione agli abusi, violenze e condotte discriminatorie, non sostituendosi ad essi, enfatizzando la parte relativa ai Diritti e Doveri degli attori a qualunque titolo coinvolti.

A tutti i Tesserati sono riconosciuti i Diritti Fondamentali, con segue:

- 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;
- alla garanzia che la salute e il benessere psico-fisico siano prioritari e prevalenti rispetto ad ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte all'attività sportiva, in maniera diretta od indiretta, a qualsiasi titolo e con qualsiasi funzione e/o ruolo, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e prescrizioni descritte nel presente Documento ovvero pubblicate sui siti istituzionali a cui Athletis è collegata, a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate anche e soprattutto se di minore età.

Tecnici, Dirigenti, Soci, Ausiliari a qualsiasi titolo e tutti gli altri Tesserati e Tesserate sono tenuti a conoscere il presente Documento, 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 emesse dalle Autorità Istituzionali dell'Ordinamento Sportivi e della Repubblica Italiana.

Documenti correlati

D.Lgs n. 198 dd 11/04/06

D.Lgs n. 36 dd 28/02/21

D.Lgs n. 39 dd 28/02/21

CONI - Delibera GN nr 255 dd 25/07/23

FIDESM - Regolamento Safeguarding Federale

FIDESM - Linee Guida Federali

ASC - Regolamento Safeguarding Nazionale e Linee Guida

Statuto della Athletis SSDaRL

Libro 1 - Parte descrittiva generale e politiche condivise di Safeguarding

Libro 3 - Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione

Tutela della privacy

A tutti gli atleti, genitori od esercenti la potestà genitoriale, i Tecnici, i Dirigenti, i Collaboratori ad ogni titolo coinvolti, 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). I dati raccolti saranno gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel Manuale della Qualità ISO9001 e comunque solo sulla base degli obblighi contrattuali, cui gli interessati sono parte, ai fini degli adempimenti di obbligo legale. Le categorie di dati personali sensibili, 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 particolari di adempimento di obblighi complementari.

Fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto del Tesseramento, la Società potrà eventualmente pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie, video ed ogni media ritraente i Tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento, gara, eventi e qualsiasi altra occasione istituzionale che possa arricchire l'immagine della società, ma non è mai consentita ogni produzione e pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per la Società, i Tesserati ed ogni altra e qualsiasi persona a qualunque titolo coinvolta nell'Organizzazione.

La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali/sensibili dei Tesserati, Fornitori, Tecnici od ogni altro soggetto, è custodita secondo normative cogenti garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, ecc., viene data tempestiva e contestuale comunicazione all'interessato ed all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, specialmente se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono comportarsi secondo procedure atte a tutelare i dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie speciali.

Inclusività

La Società garantisce a tutti i propri Tesserati, Tecnici, Dirigenti, Volontari e Collaboratori a qualsiasi titolo impegnati nell'organizzazione delle attività istituzionali e complementari, così come agli analoghi 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.

Inoltre, anche a mezzo di accordi e/o convenzioni o collaborazioni, si impegna con altre Associazioni o Società Sportive Dilettantistiche ovvero le istituzioni dell'Ordinamento Sportivo Nazionale ed Internazionale a garantire il diritto allo sport agli Atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti Atleti, anche Tesserati per altre ASD/SSD, nel proprio gruppo sportivo, nei limiti imposti dai Regolamenti di Disciplina.

Prevenzione e gestione dei rischi

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 / 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.

I comportamenti definiti "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.

Uso degli spazi

A coloro che esercitano la responsabilità genitoriale ovvero ai soggetti cui è affidata la cura degli Atleti o loro delegati, la Società garantisce in ogni momento l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o comunque in disponibilità alla Società in occasione dello svolgimento della propria attività istituzionale.

Durante le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi ad utenti esterni, genitori, accompagnatori e/o visitatori ad ogni titolo pervenuti, se non con previa autorizzazione da parte di un Tecnico o Dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati non completamente autonomi ovvero con disabilità motoria o intellettivo-relazionale.

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di Soccorso Sanitario qualora necessario, l'accesso ai locali adibiti ad Infermeria è consentito al solo Medico Sociale (ovvero al Medico di Gara o, in loro assenza, ad un Tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa). La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (Atleta, Tecnico, Dirigente, Collaboratore, ecc.).

Certificazioni per i collaboratori

Prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, la Società procederà all'acquisizione delle idonee Certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative alla Competenza Tecnica ed i Precedenti Penali. In caso di incarichi iniziati in data antecedente all'adozione del presente Documento, la Società procederà all'acquisizione delle suddette Certificazioni per tutti i suoi Collaboratori.

Ogni Collaboratore, Dirigente, Socio, Tecnico e/o Volontario che svolge la propria attività e che per specifico incarico venisse 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.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

La Società nomina, con dovere di continuità, 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni avrà l'obbligo di partecipare ai seminari informativi organizzati dalle Istituzioni alla quale la Società è affiliata.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle Segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

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 contro abusi, violenze e discriminazioni** (di seguito RCAVD) tramite comunicazione scritta da inviare a mezzo posta elettronica all'indirizzo :

safeguarding@clubsunshine.it.

Le credenziali di accesso dell'indirizzo email di cui sopra sono create e consegnate al RCAVD, che ne sarà l'esclusivo utilizzatore tanto che personalizzerà le credenziali dopo il primo accesso.

In caso di ricevimento di Segnalazioni circa comportamenti lesivi, qualora contestualizzate e correttamente compilate in maniera comprensibile, circostanziata, precisa e con l'interessamento di eventuali testimonianze, il RCAVD valuterà l'opportunità di procedere ad ulteriori indagini oppure di relazionarsi con il Safeguarding Office federale, ovvero sollecitare l'intervento delle Forze dell'Ordine per le azioni di competenza. In caso di gravi comportamenti lesivi, al RCAVD è fatto obbligo di notificare, immediatamente e senza indugi, i fatti di cui è venuto a conoscenza, alle Forze dell'Ordine.

A seguito dell'episodio contestato di comportamento lesivo, al fine di prevenire qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria delle fonti, La

Società ne garantisce l'anonimato attraverso l'adozione di apposite misure nei confronti delle persone 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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione correlata che ne costituisce parte integrante;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione correlata che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Organizzazione 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 della Società;
- 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 direttamente e/o indirettamente collegati alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Organizzazione (intesa come ente e come personale addetto) nonché dalla rilevanza 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 Società 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.

Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Retribuiti

I comportamenti tenuti dai Collaboratori Retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società e della documentazione correlata che ne costituisce parte integrante, sono definiti **illeciti disciplinari**. 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, eventualmente, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del **richiamo verbale** per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza e nello svolgimento della propria attività., le procedure aziendali, le prescrizioni della Documentazione correlata al tema del Safeguarding, 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 relative al tema del Safeguarding 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 della Società 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 qualsiasi attore dell'Ordinamento Sportivo ovvero della Pubblica Amministrazione;
- 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 della Safeguarding Policy 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;

- 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.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei Volontari coinvolti nelle attività della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, 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 radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

ATHLETIS SSDaRL mantiene aggiornata la pubblicazione di tutta la documentazione relativa alla Safeguarding Policy, il nominativo e contatto del RCAVD (Responsabile Contro Abusi, Violenze e Discriminazioni) presso:

- bacheca sociale installata presso la Sede Sociale;
- pagina dedicata alla Safeguarding Policy sul sito istituzionale;
- App istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società è tenuta a dare comunicazione via posta elettronica a tutti i propri Tesserati, Tecnici, Dirigenti, Volontari, Collaboratori e, contestualmente, ad aggiornare la bacheca sociale, il sito istituzionale ed i contenuti media dell'APP istituzionale..

La Società è strutturata affinché l'informativa relativa alla Safeguarding Policy possa raggiungere ogni Tesserato ed altresì ogni attore, a qualsiasi titolo coinvolto nell'attività di Athletis SSDaRL, ed 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.

Ad ogni situazione che possa essere ritenuta rilevante, la Società dovrà dare immediata comunicazione di ogni informazione ricevuta od intercettata ai fini investigativi, direttamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie ovvero al Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura Federale qualora competente.

L'Organizzazione è fortemente impegnata nella 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, tra cui quelle sportive, sociali ed alimentari. Verso essi, verso gli operatori in qualunque ruolo e compito impegnati ed ogni stakeholder coinvolto nell'attività societaria, compresi coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, è prevista un'adeguata e costante informativa circa le

specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni, eventi, meeting, competizioni, trasferte sportive (vedi punti precedenti).

Trasferte

In caso di trasferte per competizioni od eventi che prevedano un pernottamento, agli atleti saranno riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

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.