**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL’ATTIVITÀ SPORTIVA**

**ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA CAMERINO CASTELRAIMONDO**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva è redatto

dall’Associazione Sportiva Dilettantistica Camerino Castelraimondo, con sede in Camerino, loc. Torre del Parco, matr. FIGC: 952917, C.F. e P. IVA 02033900438,

di seguito Associazione, come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del D.Lgs.39/2021.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività

dell’Associazione, 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 C.O.N.I. e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del

CONI per le Politiche di Safeguarding.

L’obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente

inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci/tesserati/e, in

particolare i minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le

diversità, tutelando al contempo l’integrità fisica e morale di tutti.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva sarà

pubblicato sul sito dell’Associazione, affisso nella sede della medesima nonché

comunicato al Responsabile Safeguarding dell’ENTE di Affiliazione insieme alla nomina

del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding)

dall’Associazione.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei

soci/tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell’ENTE / Federazione di

Affiliazione.

**Diritti e doveri**

A tutti i soci e/o tesserati/e 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, intellettiva,

relazionale o sportiva;

- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a

ogni risultato sportivo.

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 soci/tesserati/e.

I tecnici, i dirigenti, i soci/tesserati/e 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 soci/tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell’ENTE di

Affiliazione.

**Prevenzione e gestione dei rischi**

**Comportamenti rilevanti**

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 di soci/tesserati/e, 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

soggetto. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un socio/a/tesserato/a 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

socio/a/tesserato/a, 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 socio/a/tesserato/a;

- 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

soci/tesserati/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul

socio/a/tesserato/a. 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 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.

**Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L’Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

(Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di

abuso, violenza e discriminazione sui soci e/o tesserati/e nonché per garantire la

protezione dell’integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile

Safeguarding), dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle

cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti

con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione

delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai

seminari informativi organizzati dall’ENTE di Affiliazione.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può

essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche

non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile

Safeguarding) all’interno dell’Associazione sportive 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding)

sarà tenuto a sensibilizzazione i membri dell'associazione sulle questioni di

safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (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.

Il Consiglio Direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile contro abusi,

violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding) in caso di mancata conformità

ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei

minori.

**Uso degli spazi dell’Associazione**

Deve essere sempre garantito l’accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso

all’Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate

minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è

affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in

gestione o in uso all’Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l’accesso agli spogliatoi

esclusivamente agli atleti e alle atlete dell’Associazione.

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 e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati

e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio

di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria è consentito al medico

sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un

tecnico formato sulle procedure 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, etc.).

**Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere

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.

**Tutela della privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i

collaboratori e i soci e/o tesserati/e 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).

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.

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.

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.

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.

**Inclusività**

L’Associazione garantisce a tutti i propri soci/tesserati/e e ai soci/tesserati/e 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

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 intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche

tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti

tesserati per dell’Associazione loro coetanei.

L’Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti

svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di

suddetti atleti alle attività dell’associazione anche mediante sconti delle quote di

tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo

settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

**Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni dei**

**comportamenti lesivi**

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di soci/tesserati/e o di persone

terze, nei confronti di altri soci/tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere

tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

(Responsabile Safeguarding) tramite comunicazione a voce o via posta elettronica

all’indirizzo e-mail safeguarding.asdduecci@gmail.com. Le chiavi di accesso a

tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

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 – Safeguarding Office dell’ENTE di Affiliazione.

In caso di gravi comportamenti lesivi l’Associazione deve notificare i fatti di cui è

venuta a conoscenza alle forze dell’ordine.

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 socio/a/tesserato/a 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 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 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), 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.

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, 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.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i

destinatari del Modello Organizzativo attraverso i mezzi ritenuti più idonei

dall’Associazione.

**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

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.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti

sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione

commessa:

1- richiamo verbale per mancanze lievi;

2- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto

1;

3- multa in misura non eccedente l’importo di 5 ore di retribuzione;

4- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;

5- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio/a/tesserato/a

dell’Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. 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

adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme

alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia

rilevanza esterna.

2. 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 adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un

comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello,

qualora la violazione abbia rilevanza esterna.

3. 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:

a) l’inosservanza dell’obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze

e discriminazioni (Responsabile Safeguarding); 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;

b) 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).

4. 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 Organizzativo e

del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie,

della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le

misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del

segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di

discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

5. 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 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 dell’Associazione, possono essere comminate le seguenti

sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione

commessa:

1- richiamo verbale per mancanze lievi;

2- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto

1;

3- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non

superiore a 15 giorni;

4- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non

superiore a 1 anno;

5- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio

dell’Associazione, 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**

L’Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Responsabile Safeguarding)

presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul sito

istituzionale.

Al momento dell’adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica,

l’Associazione deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari.

L’Associazione deve informare il socio/a/tesserato/a 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.

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 dell’ENTE di

Affiliazione, nonché all’Ufficio della Procura federale ove competente.

L’Associazione deve dare diffusione presso i propri soci/tesserati/e 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.

L’Associazione deve prevedere un’adeguata informativa ai soci/tesserati/e 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.

L’Associazione deve dare comunicazione ai soci/tesserati/e o eventualmente a

coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura

degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dall’ENTE di Affiliazione.