

CUS PADOVA ASD
MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD CUS PADOVA (di seguito, per brevità, l'associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs nr. 39 del 28 febbraio 2021, nonché sulla base delle linee guida pubblicate dalla FederCUSI.

Si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'associazione. Ha validità quadriennale, a decorrere dalla data di approvazione, e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario, anche al fine di recepire eventuali modifiche e integrazioni dei principi fondamentali, eventuali disposizioni emanate dal CONI e dal CIP, nonché in ipotesi di aggiornamento e integrazione delle linee guida per le politiche di safeguarding adottate dalla FederCUSI.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché la valorizzazione delle diversità, nel contempo tutelando l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sul sito dell'associazione, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al referente nazionale safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, unitamente alla nomina del responsabile sociale contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione.

Art. 1 – Diritti e Doveri

1. A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali, specificamente:
 - a) Un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni tipo di rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
 - b) 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;
 - c) La salute ed il benessere psico-fisico ritenuti prevalenti rispetto ad ogni risultato sportivo.
2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo, funzione o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate;
3. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione, nonché il codice di condotta per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FederCUSI.

Art. 2 – Prevenzione e Gestione dei Rischi

1. Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:
 - a) 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;

- b) L'abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci, lancio di oggetti), che sia in grado, anche solo potenziale, di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o danni all'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance fisica) un'attività fisica inappropriata oppure formare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In questo ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze vietate da norme vigenti e le pratiche dopanti;
 - c) La molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico e 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;
 - d) 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 anche consistere nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
 - e) La negligenza: il mancato intervento di un dirigente, di un tecnico o qualsiasi altro 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, ovvero permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può anche consistere nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero nella trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
 - f) L'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
 - g) 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;
 - h) Il bullismo ed 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 a intimidire o turbare un tesserato, determinando 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.

Art. 3 – Responsabile contro abusi, violenze, discriminazioni

1. L'associazione nomina un responsabile contro gli abusi, la violenza e le discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza, e discriminazione sui soci e tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;
2. Il responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni dovrà essere soggetto autonomo e, possibilmente, indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori ed 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 dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalla FederCUSI;
3. Prima della nomina dovrà essere acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può 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 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 alla sensibilizzazione dei 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.

Art. 4 – Certificazioni per i collaboratori dell'associazione

1. L'associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle Autorità competenti e relative ai precedenti penali, nonché all'autocertificazione da parte dell'interessato inerente all'assenza di condanne ex art. 444 ss. c.p.p., per le quali, in base al rito, sia stato concesso il beneficio del non menzione sul certificato del casellario giudiziale. In ipotesi di incarichi conferiti prima dell'adozione del presente documento, l'associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni ed autocertificazioni per tutti i suoi collaboratori.
2. Ogni collaboratore, Dirigente, socio e volontario che svolga attività per l'associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

Art. 5 – Uso degli spazi dell'associazione

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'associazione durante gli allenamenti e le sessioni di prova dei tesserati e delle tesserate minorenni ed a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero ai loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso all'associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

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 di un dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i sei anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.
5. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario, qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona che ne ha necessità. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, etc.).

Art. 6 – Trasferte

1. In caso di trasferte che prevedano 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.
2. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi, ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Art. 7 – Tutela della privacy

1. A tutti gli atleti (o esercenti la 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 Generale (EU) 679/2016.
2. I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto regolamento e comunque solo sulla base delle finalità di cui all'atto associativo di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo di legge ovvero sulla base dell'espresso consenso.
3. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi ad identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattati solo previo espresso consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi in cui tale trattamento sia previsto per l'adempimento ad obblighi di legge o regolamento.
4. L'associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie e video ritraenti i tesserati, prodotti durante le sessioni di allenamento e di gara, ma non è consentita la produzione e le pubblicazioni di immagini, foto-video, che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dall'associazione e contenente dati personali dei tesserati, fornitori ed ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione non voluta, divulgazione accidentale, etc., deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere

data anche tempestiva comunicazione all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati 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. Viene nominato un referente per la privacy, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni per eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali all'indirizzo: studioalprotezionedati@gmail.com

Art. 8 – Inclusività

1. L'associazione garantisce a tutti i propri tesserati pari diritti ed 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, collaborazioni e convenzioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, 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 o mediante accordi, convenzioni, collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio di Padova e nei comuni limitrofi.

Art. 9 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail: safeguarding@cuspadova.it. Le chiavi d'accesso a tale indirizzo elettronico saranno consegnate esclusivamente al responsabile, che dovrà modificarle dopo il primo accesso.
2. In caso di comportamenti lesivi, se necessario, il responsabile sociale dovrà inviare segnalazione al referente nazionale presso la FederCUSI, al seguente indirizzo: safeguarding@cusi.it.
3. In caso di comportamenti lesivi gravi l'associazione dovrà notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
4. L'associazione deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevenivano qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - a) Presentato una denuncia o una segnalazione;
 - b) Manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - c) Assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - d) Reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - e) Intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Art. 10 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- a) Mancata attuazione colposa delle misure indicate nel modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (codice condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
 - b) Violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (codice 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;
 - c) Violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - d) Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - e) Violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'associazione;
 - f) Violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
 - g) Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - h) 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 intenzionalità del comportamento relativo all'azione o 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 cagionato, 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 possano aver caratterizzato il fatto.
3. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del presente modello, attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'associazione.

Att. 11 – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

- 1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (codice 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, in relazione alla natura ed alla gravità della violazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni:
 - a) Richiamo verbale per mancanze lievi;
 - b) Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - c) Multa in misura non eccedente l'importo pari a 5 ore di retribuzione;
 - d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
 - e) Risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'associazione, l'esclusione dello stesso.
- 3. Per le finalità di cui al punto precedente:
 - a) 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 e tutela dei minori e per la

prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- b) Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale, ovvero 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, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) Incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo pari a 5 ore di retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta 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 sociale contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni; b) 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; c) la violazione delle misure adottate dall'associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la pubblica amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- d) 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 pari a 5 ore della normale retribuzione, ovvero effettui false o infondate segnalazioni inerenti le 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, ovvero violi le misure adottate dall'associazione e volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- e) 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 ricompresi fra quelli previsti dal d.lgs 231/01, ovvero 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 sociale contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 12 – Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari dell'associazione, commisurate alla gravità ed alla natura della violazione posta in essere, possono essere comminate le seguenti sanzioni:
 - a) Richiamo verbale per mancanze lievi;
 - b) Ammonizione scritta in ipotesi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - c) Allontanamento dalle strutture di allenamento e di gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - d) Allontanamento dalle strutture di allenamento e di gara per un periodo non superiore ad 1 anno;

- e) Rescissione del rapporto e, in ipotesi di volontario socio dell'associazione, la sua esclusione.
2. Per le finalità di cui al punto precedente, si rimanda al punto 3 delle sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.

Art. 13 – 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 presso le strutture di cui ha la gestione o uso, nonché sulla *homepage* del sito.
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, soci e volontari. L'associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo, nonché dei contatti, del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
3. L'associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché al referente nazionale per le politiche di safeguarding presso la Federazione.
4. 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 ai propri diritti, obblighi e tutele.
5. L'associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione o l'accesso ai materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e per la prevenzione dei disturbi alimentari degli sportivi.
6. L'associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e per il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.
7. L'associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Federazione.