

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (c.d. MOCAS) è predisposto e redatto dalla ***E-MOTION FITNESS CLUB SSD***, con sede in Istrana (TV), Via Fabio Filzi 48, C.F. 94133800261, in persona del proprio l.r.p.t. Lucia Milanese, affiliata alla ASC – Attività Sportive Confederato – (Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal CONI) con n. 7304, in ottemperanza al *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

Il modello organizzativo e di condotta si applica a chiunque partecipi all'attività *E-MOTION FITNESS CLUB SSD*, indipendentemente dalla funzione ricoperta e/o dal ruolo svolto, ed è stato predisposto con la finalità di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" nonché a garantire la tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

La *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* si obbliga ad aggiornare con cadenza almeno quadriennale il modello e ad ottemperare a modifiche ed adeguamenti nel caso di eventuali variazioni legislative e/o di integrazioni delle Linee Guida da parte di ASC ovvero ad esito di Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

La *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* si obbliga, altresì, a pubblicare sulla homepage del sito della SSD il presente modello e/o a pubblicarlo sulle pagine social, nonché ad affiggerlo presso la sede della medesima ed a trasmetterlo al Safeguarding Office dell'ASC.

Art. 1 – Diritti e doveri dei tesserati

Tutti i tesserati e le tesserate della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* sono titolari di diritti fondamentali; pertanto, agli/alle stessi/e è riconosciuto il diritto:

- ad essere trattati con rispetto e dignità in ogni contesto e rapporto in ambito associativo/societario;
- ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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 salute ed al benessere psicofisico che costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al 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 dei diritti dei tesserati e delle tesserate.

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 ed il *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati* predisposto da ASC.

Art. 2 - Finalità

Il presente documento regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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 che vengano attuati in danno dei Tesserati/ delle Tesserate, specie se minori d'età, nell'ambito della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD*.

Le norme e le previsioni contenute nel presente MOCAS richiamano e sono conformi al *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati* predisposto da ASC ed attualmente in vigore, costituendo l'insieme delle regole di condotta a cui tutti i Tesserati/le Tesserate della SSD sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti fondamentali indicati nella definizione di Diritto Fondamentale del Tesserato come citato in premessa;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi 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;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che sarà nominato, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) La partecipazione della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* e dei tesserati alle iniziative adottate nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.

Art. 3 – Comportamenti rilevanti

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente modello tutti quei comportamenti che risultino contrari e/o ostativi ai diritti fondamentali di cui al precedente art. 1 e, nello specifico le seguenti condotte, così come riportate nel Regolamento e nelle Linee Guida ASC:

- a) **“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) **“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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. 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;
- c) **“molestia sessuale”**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, 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) **“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;
- e) **“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 documento, 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;
- f) **“incuria”**: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) **“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) **“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.

Art. 4 – Politiche di prevenzione

E' onere della SSD strutturarsi in modo tale da porre in essere misure efficaci ed efficienti di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, dando attuazione alle finalità indicate all'art. 1 ed uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate.

a) In relazione ai comportamenti da adottare.

Sensibilizzare all'adozione dei seguenti comportamenti da parte di tutti i tesserati/e ed i componenti della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD*:

- Evitare contatti fisici tra atleti e tecnici e/o dirigenti;
- Spronare all'utilizzo di un linguaggio appropriato evitando espressioni discriminatorie di qualsiasi tipo;
- Creare un ambiente inclusivo anche garantendo il diritto allo sport ad atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o SSD sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la SSD loro coetanei;
- Porre attenzione allo svolgimento dell'attività fisica rispettando lo sviluppo fisico, emotivo ed intellettuale del tesserato;
- Formare ed informare tecnici e dirigenti;
- Imporre agli atleti comportamenti conformi al Codice di Condotta volti ad evitare bullismo e cyberbullismo negli spogliatoi e fuori dagli stessi;
- Evitare che tecnici/allenatori e dirigenti possano attuare allenamenti singoli in orari non usuali ovvero predisporre la presenza di più persone a tali allenamenti;
- Creare un ambiente inclusivo;
- Informare tutti i tesserati/e dei propri diritti e doveri;
- Predisporre protocolli chiari di segnalazione;
- Comunicare a tutti i tesserati/tesserate il nome ed i contatti del Responsabile Safeguarding nominato dalla SSD.

b) In relazione all'uso degli spazi.

La *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* dovrà predisporre presso la propria struttura tutte le misure utili e necessarie volte a prevenire ogni situazione di rischio, tenendo conto degli spazi ad essa a disposizione. In particolare gli spazi sono suddivisi in una sala pesi, una sala corsi, oltre a bagni e spogliatoi.

La *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* dovrà sempre consentire e garantire, durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati/e minorenni, l'accesso ai locali ed agli spazi in gestione a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale ovvero ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti / delle atlete ovvero a loro delegati.

Nel corso delle sessioni di allenamento e/o di prova l'accesso agli spogliatoi sarà consentito esclusivamente agli atleti e alle atlete della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD*;

pertanto, l'accesso di utenti esterni e/o esercenti la responsabilità genitoriale sarà consentito unicamente previa autorizzazione da parte di un tecnico e/o di un dirigente, purché si tratti di assistenza a tesserati/e di età inferiore ai 6 anni di età ovvero con disabilità motoria anche temporanea ovvero disabilità intellettivo/relazionale certificata.

In caso di necessità, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara ovvero, in loro assenza, ad un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie prima dell'arrivo dei soccorsi. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore ovvero genitore).

c) In relazione alle trasferte.

Nel caso in cui si rendano necessarie trasferte che prevedano anche il pernottamento, è necessario garantire agli atleti camere riservate e distinte rispetto a quelle dei tecnici e/o degli accompagnatori, salvo i casi di rapporto di genitorialità. Gli atleti potranno condividere il medesimo alloggio ovvero camera purché dello stesso genere e di età equivalente e/o simile. Durante le trasferte sarà onere gli accompagnatori vigilare sull'integrità psico fisica dei tesserati/e nonché di porre in essere tutte le necessarie azioni volte a prevenire e garantire l'integrità fisica e morale degli stessi.

d) In relazione alla pubblicazione e/o uso di immagini, frasi ed informazioni.

Ai fini dell'attuazione delle politiche di prevenzione contro abusi nonché contro bullismo e cyberbullismo è espressamente vietato pubblicare online ovvero diffondere frasi e/o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo psico-fisico del soggetto.

E' vietata l'acquisizione di immagini all'interno degli spogliatoi ovvero delle docce.

E', altresì vietata, la diffusione di informazioni ottenute dalla vittima in contesti intimi, personali ovvero riservati.

In relazione alla gestione delle immagini e diffusione delle stesse da parte della SSD si rimanda a quanto espressamente previsto nel successivo art. 7 del presente Modello.

Art. 5 – Responsabile contro abusi, violenza, discriminazioni

Allo 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, anche ai sensi dell'art. 33, c. 6, del D.lgs. n. 36/2021, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Ammin. Unico della *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica ad ASC.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato tra persone di comprovata moralità e competenza che:

- non abbiano riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi né essere stato sottoposto a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
- non siano stati sottoposti, nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, a squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office ASC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo mail safeguarding@ascsport.it

In caso di gravi comportamenti lesivi la SSD deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La SSD 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.

Art. 7 – Gestione delle segnalazioni e Privacy

Le segnalazioni dovranno essere gestite nel più stretto riserbo e garantendo al segnalante tutte le tutele necessarie.

La SSD assicura la riservatezza dei dati personali e delle informazioni riservate di cui viene in possesso in relazione all'attività svolta.

Tutte le raccolte di dati personali nonché la conservazione degli stessi dovrà essere attuata in ottemperanza delle disposizioni di cui al Regolamento Europeo n. 679/2016 (c.d. GDPR) nonché alla normativa Privacy (D.Lgs 196/2003 e ss.mm.ii.), per quanto compatibile con il Reg. UE.

Le categorie particolari di dati, di cui all'art. 9 del GDPR (ossia quei dati che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare 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), potranno essere trattate solo previo consenso esplicito dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvo i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La SSD potrà pubblicare sui propri canali fotografie ritraenti i tesserati nel corso dello svolgimento delle sessioni di allenamento ovvero nel corso di manifestazioni sportive e/o gare, purché il tesserato abbia preventivamente fornito il consenso a tali pubblicazioni al momento del tesseramento e/o dell'iscrizione. Resta, in ogni caso, vietata la riproduzione, produzione e/o pubblicazione di immagini che possano causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati o le tesserate.

La documentazione raccolta dalla SSD, sia in formato cartaceo che digitale, contenente dati personali dei tesserati e/o dei fornitori ovvero di ogni altro soggetto, deve essere custodita conformemente alle disposizioni del GDPR con garanzia di accesso alle informazioni unicamente alle persone autorizzate al trattamento dei dati personali. Nei casi di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, *data breach*, ovvero violazione dei dati, la SSD dovrà provvedere a comunicare tempestivamente all'interessato l'accaduta violazione, con contestuale comunicazione anche al titolare del trattamento dei dati personali. Nel caso in cui la violazione dei dati personali dovesse comportare un rischio per i diritti e le libertà delle

persone fisiche dovrà essere data tempestiva comunicazione anche all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere formate adeguatamente e dovranno mettere in atto tutte le procedure e le cautele necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati.

Art. 8 – Obblighi informativi, formativi ed altri obblighi

La *E-MOTION FITNESS CLUB SSD* è tenuta a pubblicare il presente MOCAS nonché il codice di condotta mediante affissione presso la sede sociale ovvero presso la sede che ha in gestione, nonché presso la segreteria e sull'homepage del sito internet della SSD ovvero sui canali social. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la SSD deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, soci e volontari.

La SSD deve informare i tesserati o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, nonché ai collaboratori del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La SSD 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.

La SSD deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ovvero, se necessario al Safeguarding Office di ASC alle autorità statali competenti.

La SSD vigila sull'aggiornamento del Responsabile da essa nominato, che è tenuto a frequentare le attività formative obbligatorie previste da ASC.

La SSD potrà prevedere la partecipazione di tesserati e dirigenti o tecnici a corsi formativi e di aggiornamento volti alla sensibilizzazione o formazione in ambito di politiche di Safeguarding.

Art. 9 – Sanzioni

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 la SSD 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 SSD;
- 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 modulate tenendo conto della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la SSD, 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 attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla SSD.

a) 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 SSD, 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 le mancanze lievi, qualora il collaboratore 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, ovvero adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. *ammonizione scritta*: qualora il collaboratore, che risulti recidivo, incorra nella commissione, durante il biennio, 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, ovvero 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. *risoluzione del contratto*: qualora il collaboratore eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-

bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbia violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero sia stato condannato in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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.

b) Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari, possono essere comminate le seguenti sanzioni, commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- *richiamo verbale*: per le violazioni lievi che non abbiano rilevanza esterna;
- *ammonizione scritta*: nei casi di recidiva delle infrazioni con rilevanza esterna;
- *rescissione del rapporto di volontariato* : per le violazioni più gravi.

Ai fini della modulazione delle sanzioni, si richiamano espressamente i punti 1), 2) e 3) relativi alle sanzioni applicabili ai collaboratori.

Art. 10 – Norme Finali

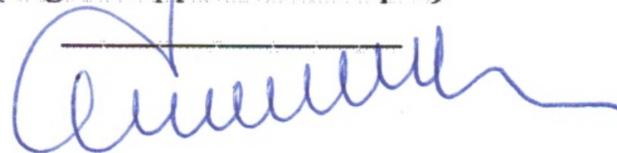
Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della SSD con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dal legislatore, dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni del Regolamento e delle Linee Guida di ASC.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della ASC, da tutta la normativa approvata dal Consiglio Nazionale dell' Ente di Promozione Sportiva, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento, approvato dalla E-MOTION FITNESS CLUB SSD, entra in vigore il giorno successivo alla approvazione.

Luogo e data, STANZA 19/09/24

E-MOTION FITNESS CLUB SSD
(Legale rappresentante p.t.)



Il Responsabile Safeguarding dovrà presentare il Certificato del Casellario Giudiziale per comprovare l'assenza delle suddette condanne penali, anche non definitive.

La nomina del Responsabile Safeguarding deve essere tempestivamente resa pubblica dalla SSD mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione su sito internet o altri canali telematici.

Il Responsabile Safeguarding resterà in carica per 4 anni e potrà essere riconfermato.

Il Consiglio di Amministrazione e/o l'Ammin. Unico potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti ovvero in caso di violazione delle politiche della SSD relative alla protezione dei minori.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la SSD provvederà entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni potrà essere revocata dal Consiglio di Amministrazione e/o l'Ammin. Unico ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della ASC. La SSD provvederà alla sostituzione con le modalità di cui ai precedenti commi.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni;
- b) Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzazione i membri della SSD sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.
- c) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della SSD ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- d) 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.
- e) recepire le indicazioni di ASC e del Safeguarding Office;
- f) fornire elementi utili per l'aggiornamento del Modello organizzativo e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della SSD;
- g) a partecipare all'eventuale attività formativa obbligatoria predisposta da ASC.

Art. 6 – Obblighi di segnalazione

Presunti comportamenti lesivi, posti in essere da parte di tesserati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, dovranno essere tempestivamente segnalati al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce ovvero via posta elettronica all'indirizzo email safeguardingemotion@gmail.com

Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.