ROMA SPORT CENTER S.S.D. A R.L.

Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (MOG)

ex art. 16 comma II^ del decreto legislativo n. 39 del 28.2.2021

1)- premessa

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto in ottemperanza all'articolo 16 comma II^ del decreto legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021 e secondo le *"linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione"* pubblicate il 31.8.2023 sul sito istituzionale CSAIN (https://www.csain.it/notizie/linee-guida-e-regolamento-csain-per-le-politiche-di-safeguarding/), con lo scopo di:

- promuovere e creare una cultura ed un ambiente inclusivo in grado di assicurare la massima dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei minori, alla pratica sportiva;

- garantire l'uguaglianza e l'equità di trattamento;

- valorizzare le diversità;

- tutelare l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati, minori e non, favorendo il loro sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale;

- prevenire ogni tipo di molestia, violenza di genere ed ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Per tali motivi, il presente modello organizzativo e di controllo:

- è efficace, indifferentemente, nei confronti di chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività della SSD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata o dal ruolo svolto;

- ha validità quadriennale dalla data di approvazione e dovrà essere aggiornato ed integrato qualora si rendesse necessario recepire eventuali modifiche od integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal C.O.N.I., 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;

- è affisso, con ampia visibilità e facilità di accesso, presso la sede della SSD, nonché, presso eventuali ulteriori sedi ove si svolgesse l'attività istituzionale;

- è pubblicato sulla homepage del sito istituzionali della SSD https://www.romaswimfitness.com/ ;

- è comunicato al Safeguarding Office dello CSAIN e di eventuali altri enti di promozione sportiva o federazioni alle quali la Società si dovesse affiliare.

2)- diritti e doveri spettanti ai tesserati

A ciascun tesserato/a è incondizionatamente riconosciuto il diritto a trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo; nonché, la massima 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 (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). Tali diritti, inoltre, devono essere garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo. Costituisce un dovere di chiunque prenda parte con qualsiasi funzione, titolo o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, rispettare pedissequamente le disposizioni e le prescrizioni poste a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate. I tecnici, gli allenatori, gli istruttori, i dirigenti sportivi, i preparatori, i volontari, i tutori, tutti gli operatori ed i collaboratori sportivi sono tenuti a conoscere il contenuto del presente modello organizzativo e di condotta, 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, nonché, i principi e le linee guida emanate nel tempo dallo CSAIN.

3)- attività di prevenzione e di gestione dei rischi

La prevenzione e la gestione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività sportiva avviene attraverso l'adozione degli strumenti esposti nel presente modello, i quali garantiscono il pieno

sviluppo dell'atleta, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità di tutti i tesserati e, soprattutto, la loro tutela da eventuali comportamenti costituenti i rischi da prevenire e gestire, che, la normativa sopra richiamata ha individuato e dettagliatamente descritto.

3.1- comportamenti rilevanti

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- 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;

- incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- 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;

- bullismo e 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);

- 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. E' utile precisare che i comportamenti rilevanti avanti elencati possono verificarsi, oltre che di persona, anche tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi di posta elettronica, commenti o post su social network e blog.

3.2- responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy"

Al fine di tutelare i minori ed i tesserati in genere, anche con lo scopo di prevenire i comportamenti rilevanti, è fatto obbligo di nominare il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della nominato dal Consiglio Direttivo o dal Consiglio di Amministrazione, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, sia minori che non, ed in generale di tutti i tesserati. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, è un soggetto autonomo, possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori ed i tecnici,

selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato, partecipando ai corsi ed seminari formativi organizzati dallo CSAIN quale Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal CONI, cui è affiliato il sodalizio. Ai fini della nomina, la persona prescelta produrrà il certificato del casellario giudiziale, che resta acquisito al sodalizio, in quanto costituisce un impedimento alla nomina aver riportato una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della "safeguarding policy", svolge i seguenti compiti e funzioni:

- vigila sulla corretta adozione e l'aggiornamento dei modelli organizzativi e dei codici di condotta da parte della SSD;

- è tenuto a sensibilizzare tutti i membri della SSD circa le questioni relative alla safeguarding policy;

- è il destinatario di eventuali segnalazioni relative a comportamenti rilevanti da parte di qualsiasi membro della SSD, potendo, in ogni caso, procedere autonomamente svolgendo attività ispettiva ed audizioni;

- stabilisce le modalità di massima pubblicizzazione dei canali di comunicazione predisposti in favore di tutti i membri delle SSD per consentire la segnalazione riservata degli eventuali casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

- collabora fattivamente con tutte le competenti Autorità competenti (Safeguarding Office, Procura Sportiva, Autorità Giudiziaria);

- garantisce la completa confidenzialità e la riservatezza delle informazioni ricevute in merito ad eventuali casi di abuso o maltrattamento, con l'obbligo di trattare tutti i dati sensibili nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, secondo la normativa vigente. In ogni caso, il Consiglio Direttivo o di Amministrazione ha la facoltà di sospendere o rimuovere il responsabile della safeguarding, non in caso di sopravvenuta carenza dei requisiti per la carica o per la violazione della safeguarding policy del sodalizio.

3.3 - gestione dei tesserati

Al fine di tutelare compiutamente i diritti dei tesserati, soprattutto se minori, saranno adottati da parte dei tecnici e dei dirigenti gli opportuni protocolli di comportamento e di gestione, da applicarsi durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive ed ogni attività. In tal caso, ci si porrà, quale

principale obiettivo, la massima tutela dei tesserati tenendo conto delle caratteristiche peculiari di ciascuno di essi, salvaguardando anche l'armonia e la compattezza del gruppo.

3.4 - inclusività e valorizzazione delle diversità

La SSD si impegna a garantire:

- pari diritti e opportunità a tutti i propri tesserati ed ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, 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;

- il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrandoli, anche se tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo degli atleti tesserati per l'SSD loro coetanei, anche a seguito di accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche;

- 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.

3.5- utilizzo degli spazi comuni

Per la miglior applicazione della safeguarding policy, è necessario che l'utilizzo degli spazi comuni, ove la SSD svolge la propria attività sportiva, debba essere regolamentato attraverso un protocollo di comportamenti che tutti i membri sono tenuti ad osservare. A tal fine:

- è sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'SSD, durante gli allenamenti e le sessioni di prova dei tesserati e delle 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;

- è sempre fatto divieto, durante le sessioni di allenamento o di prova, di accedere agli spogliatoi da parte di utenti esterni o genitori o accompagnatori, se non previa autorizzazione e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate non completamente autonomi;

- è consentito l'accesso agli spogliatoi, durante le sessioni di allenamento o di prova, esclusivamente agli atleti ed alle atlete dell'SSD;

3.6 - trasferte

In caso di trasferta, che prevedano pernottamenti, 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 fatto dovere agli 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.

4)- contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Il sistema di "safeguarding" associativo è composto da fasi che si conseguono tra di loro, finalizzate all'acquisizione ed all'accertamento delle segnalazioni, alla risposta immediata nei confronti del comportamento rilevante ed, infine, all'applicazione della sanzione disciplinare.

4.1- segnalazione dei comportamenti lesivi

Nel caso si verifichino presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze nei confronti di altri tesserati, minorenni e non, e ne viene acquisita notizia, deve esserne fornita tempestiva segnalazione al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della "safeguarding" con tutti i mezzi possibili. La presente procedura, inoltre, è applicabile anche per la segnalazione di presunte violazioni al presente modello. A tal fine, l'SSD ha attivato una casella di posta elettronica, dedicata alle segnalazioni di qualsiasi comportamento che possa essere ritenuto dal denunciante rilevante o presuntivamente rilevante. L'indirizzo e-mail della casella di posta elettronica dedicata al "safeguarding" è: romasportcenter.safeguarding@yahoo.com La password di accesso alla casella di posta elettronica dedicata al "safeguarding" è in possesso esclusivamente del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", che la gestirà autonomamente solo per l'esecuzione del proprio incarico. Nel caso in cui pervenissero, con qualsiasi mezzo (a voce, per iscritto, e-mail associativa o dei dirigenti, posta ordinaria, etc…), segnalazioni di comportamenti lesivi o presunti tali, se ne dovrà fornire immediata notizia al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" che provvederà alla immediata attivazione delle procedure per l'opportuno trattamento della notizia. Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", espletate le attività di accertamento e di indagine, di cui ne comunicherà l'esito agli organi direttivi della SSD per l'eventuale adozione degli opportuni provvedimenti e l'applicazione delle sanzioni disciplinari, potrà procedere

ad inviare la segnalazione della notizia appresa all'ente di riferimento del tesserato: "safeguarding office" dello CSAIN per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo di posta elettronica a ciò dedicato: safeguarding@csain.it

In ogni caso, in presenza di gravi e conclamati comportamenti lesivi, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" e gli organi direttivi della SSD dovranno notificare i fatti di cui sono venuti a conoscenza alla competente Autorità Giudiziaria. Le segnalazioni pervenute dovranno essere gestite con la massima riservatezza, sia dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" che da chiunque ne fosse venuto a conoscenza (tecnici - dirigenti - tesserati), in modo tale da assicurare e tutelare la completa privacy del segnalatore e del segnalato. E', inoltre, fatto obbligo a tutti i membri della SSD di astenersi dall'attuare 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.

4.2- sistema disciplinare sanzionatorio

L'attività di indagine eseguita dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", oltre ad essere finalizzata alla tutela delle persone che siano state eventuali vittime di abusi, violenze e discriminazioni (cd. comportamenti rilevanti), ha come scopo l'accertamento e la punizione delle condotte disciplinarmente sanzionabili da parte di coloro che abbiano violato, colposamente o intenzionalmente, le prescrizioni del presente modello organizzativo, nonché, 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 con lo stesso integrato.

condotte sanzionabili

A tal fine, sono ritenute sanzionabili le seguenti condotte, commissione ed omissive, costituenti illeciti disciplinari, salvo altre:

- l'omessa attuazione colposa delle misure indicate nel presente 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 ad esso integrato;

- la violazione dolosa (intenzionale) delle misure indicate nel presente modello organizzativo, con particolare riguardo ai comportamenti rilevanti di cui ai punti 3.1, 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 ad esso integrato, tale da compromettere insanabilmente il rapporto di fiducia tra l'agente e la SSD, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- la violazione, colposa o dolosa, delle misure poste a tutela del segnalante;

- gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- l'effettuazione, con colpa grave o dolo, di segnalazioni false o manifestamente infondate;

- la violazione degli obblighi di segnalazione o informazione nei confronti dell'SSD, rispetto a notizie concernenti casi di abusi, violenze e discriminazioni;

- la violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello organizzativo;

- omessa applicazione del presente sistema disciplinare.

sanzioni disciplinari

Le sanzioni disciplinari applicabili variano di genere ed intensità sulla base della natura del rapporto intercorrente tra l'autore della violazione e la SSD; dovendosi tenere conto della rilevanza e della gravità della violazione o della omissione commessa, in relazione al ruolo e dalla responsabilità rivestita. Nell'attività di indagine necessaria all'applicazione di una sanzione disciplinare, si dovrà verificare:

- se l'autore abbia commesso la violazione o l'omissione con colpa (imprudenza, imperizia, negligenza, inosservanza dei regolamenti) o dolo (intenzionalità);

- se fosse eventualmente recidivo, avendo in precedenza posto in essere altre violazioni dello stesso o di diverso genere;

- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, che abbiano caratterizzato la commissione della violazione o dell'omissione;

- la posizione funzionale dell'autore della violazione o dell'omissione in seno all'SSD;

- eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della violazione o dell'omissione;

- la gravità del pericolo creato e l'entità dell'eventuale danno prodotto. All'esito della valutazione eseguita sulla base dei predetti criteri, si determinerà la sanzione disciplinare da comminare al suo autore, distinte sulla base del rapporto intercorrente con la SSD.

sanzioni disciplinari applicabili nei confronti dei collaboratori retribuiti

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate le seguenti sanzioni, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e dalla gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale: il provvedimento disciplinare del richiamo verbale è applicabile nei confronti del collaboratore retribuito che abbia violato, per mera negligenza o imprudenza o imperizia (colpa), le procedure imposte dal presente modello organizzativo e 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 ad esso integrato, oppure, abbia adottato, nello svolgimento di attività sensibili a contatto con i tesserati, soprattutto se minori, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, sempre che la violazione non abbia avuto una rilevanza esterna all'associazione;

2. ammonizione scritta: il provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta è applicabile al lavoratore retribuito che risulti recidivo, durante un triennio, delle violazioni di cui al punto che precede;

3. risoluzione del contratto: il provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto retribuito di collaborazione è applicabile nel caso in cui il collaboratore retribuito abbia intenzionalmente eluso (dolo) le prescrizioni del presente 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 ad esso integrato, ponendo in essere una condotta diretta, in modo inequivocabile:

- alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal codice penale agli articoli 600/bis (prostituzione minorile), 600/ter (pornografia minorile), 600/quater (detenzione o accesso al materiali pornografico), 600/quater1 (pornografia virtuale), 600/quinques (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604/bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 604/ter (circostanza aggravante), 609/bis (violenza sessuale), 609/ter (circostanze aggravanti dell'art. 609 bis c.p.), 609/quater (atti sessuali con minorenne), 609/quinques (corruzione di minorenne), 609/octies (violenza sessuale di gruppo), 609/undecies (adescamento di minori); oppure, sia stato condannato in via definitiva per i predetti reati;

- alla violazione dei divieti di cui al capo II^ del titolo I^ del Libro III^ del decreto legislativo dell'11.4.2006 n. 198, relativo alla discriminazione sul posto di lavoro;

- alla sottrazione, occultamento, distruzione o alterazione di documenti recanti informazioni relative alle condotte di cui al presente modello organizzativo, tale da impedire il controllo e l'accesso alle informazioni agli organi preposti, incluso il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

sanzioni disciplinari nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate, per gli stessi motivi, le medesime sanzioni comminabili al collaboratore retribuito, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e dalla gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale;

- ammonizione scritta;

- risoluzione del rapporto di volontariato. Con riguardo all'ipotesi della risoluzione del rapporto di volontariato, nel caso in cui il volontario fosse anche socio dell'SSD, se ne delibererebbe l'esclusione dello stesso dal sodalizio.

5- obblighi informativi

Il presente modello organizzativo, 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 ad esso integrato,

nonché, il nominativo ed i contatti del responsabile nominato contro abusi, violenze e discriminazioni, e del Safeguarding Office dello CSAIN,

sono

- affissi, con ampia visibilità e facilità di accesso, presso la sede della SSD, nonché, presso eventuali ulteriori sedi ove si svolgesse l'attività istituzionale;

- pubblicati sulla homepage del sito istituzionale dell'SSD

-comunicati al responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o responsabile della "safeguarding policy", nonché, al Safeguarding Office dello CSAIN;

- comunicati, all'atto del tesseramento, a tutti i tesserati o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti, unitamente alla consegna dei moduli predisposti per formulare le segnalazioni;

- comunicati, sia in fase di adozione che di modifica, a mezzo posta elettronica, a tutti i soci, tesserati, collaboratori e volontari, previa loro indicazione dell'esatto indirizzo e-mail personale ove voler ricevere le comunicazioni.

L'SSD, inoltre:

- fornirà tempestivamente ogni utile informazione rilevante al proprio responsabile nominato contro abusi, violenze e discriminazioni, a voce o all'indirizzo di posta elettronica dedicato alla "safeguarding policy" romasportcenter.safeguarding@yahoo.com, al Safeguarding Office dello CSAIN all'indirizzo mail safeguarding@csain.it;

- adotterà e renderà pubblica ogni utile iniziativa volta a diffondere e pubblicizzare, anche tramite specifico materiale informativo, presso i propri tesserati o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti, anche tramite specifico materiale informativo, tutte le opportune procedure per:

• la segnalazione dei comportamenti lesivi;

• la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché, alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

• la sensibilizzazione alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. L'SSD, inoltre, fornirà ai propri tesserati o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli

atleti adeguata informativa circa le specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive. Infine, verrà fornita ai propri tesserati o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli atleti comunicazione ed ampia diffusione alle politiche di safeguarding adottata dallo CSAIN.

6)- strumenti adottati per la tutela dei tesserati

In aggiunta quanto previsto nei paragrafi che precedono, la SSD si impegna a realizzare e mettere a disposizione dei propri tesserati, ogni utile strumento o iniziativa volta a:

- tutelare compiutamente i diritti di ciascuno, attraverso iniziative utili a divulgare il rispetto della persona nei rapporti interpersonali, nonché, gli strumenti legali e sociali a disposizione;

- creare un contesto associativo sano, sicuro ed inclusivo, attraverso l'adozione del criterio, ove possibile, del massimo coinvolgimento e partecipazione alle attività istituzionali;

- rimuovere, nel pieno rispetto di qualsiasi legittima diversità, ogni ostacolo fisico o pregiudizio morale, culturale e religioso, che possa impedire la realizzazione del contesto sano, sicuro ed inclusivo;

- prevenire qualsiasi rischio di abusi, violenze o discriminazioni, tenendo conto delle singole peculiari caratteristiche della compagine associativa e della sua composizione;

- promuovere la parità di genere, tenendo conto della specifica disciplina sportiva svolta.

Roma, il 20/12/2024 il Rappresentante Legale