

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla Equilibre s.s.d. a r.l. (di seguito, la Società), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'Endas.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Equilibre s.s.d. a r.l..

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 ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli Allievi, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti gli Allievi.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage della Società, affisso nella sede della medesima, inviato tramite canali informatici a tutti gli Allievi nonché comunicato al Responsabile Safeguarding dell'ENDAS per la tutela degli Allievi dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

1. Diritti e doveri

A tutti gli Allievi e le Allieve sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito societario;
- 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;
- 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 degli Allievi e delle Allieve.

I tecnici, i soci e tutti gli Allievi sono tenuti a conoscere il presente modello ed 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

2. 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 dell'Allievo, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- ✓ **Pabuso 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 dell'Allievo. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un Allievo a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi Allievi 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;
- ✓ **Pabuso 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 Allievo a attuare condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare l'Allievo in condizioni e contesti non appropriati;
- ✓ **la negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi Allievo, 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 dell'Allievo;
- ✓ **P'incuria:** a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- ✓ **P'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 tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sull'Allievo. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un Allievo 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 socioeconomico, prestazioni sportive e capacità degli Allievi, 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.

3. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni c.d. Safeguarding e Responsabile della Tutela dei minori

La Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, 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'ENDAS al quale la Società è affiliata.

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 Safeguarding all'interno delle società 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 Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della Società sulle questioni di Safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri della Società sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

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.

Il CdA potrà sospendere o rimuovere il responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori.

La Società nomina, inoltre, il Responsabile della Tutela dei Minori, soggetto incaricato di prevenire e contrastare ogni forma di abuso o violenza, garantendo al contempo l'integrità fisica e morale dei giovani atleti.

4. Uso degli spazi della Società

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di Allievi e Allieve minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura di Allievi e Allieve ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società 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 Allievi ed alle Allieve dell'Equilibre s.s.d. a r.l..

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 un rappresentante della Società e, comunque, solo per eventuale assistenza ad Allievi e Allieve sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario potranno agire o un tecnico o un rappresentante della Società formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. Lì dove l'intervento avvenisse negli spogliatoi la porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, rappresentante della Società, collaboratore, eccetera).

È fatto assoluto divieto agli Allievi od a chiunque sia stato autorizzato ad accedere agli spogliatoi di effettuare riprese e/o registrazioni con qualsiasi mezzo elettronico. È compito di ogni Allievo far valere queste regole e/o segnalare l'eventuale violazione che possa essere stata attuata da un Allievo o da soggetti terzi. Lì dove un Allievo venisse a conoscenza di eventi che violano il presente capoverso e non li segnalasse prontamente verrebbe considerato a tutti gli effetti corresponsabile nella violazione delle regole.

5. Trasferte

Durante le eventuali trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli Allievi 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.

6. Tutela della privacy

A tutti gli Allievi (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i rappresentanti della Società, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione, 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 Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti gli iscritti prodotte durante le lezioni od i concorsi, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per gli Allievi.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali degli Allievi, 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.

7. Inclusività

La Società garantisce a tutti i propri Allievi ed agli eventuali Allievi di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli Allievi con disabilità fisica o intellettuale - relazionale, integrando suddetti Allievi, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di Allievi per la Società loro coetanei.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli Allievi svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti Allievi alle attività della Società 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.

8. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte degli Allievi o di persone terze, nei confronti di altri Allievi, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via postaelettronica all'indirizzo e-mail [safeguarding@equilibredanza.com] con il modulo di segnalazione allegato sub. A al presente modello. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso di commissione dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela degli Allievi dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Endas.

In caso di gravi comportamenti lesivi che integrino gli estremi di un reato penalmente perseguibile la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La Società deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria degli Allievi 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 Allievo 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.

9. 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 la Società/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi 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 la Società, 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 Società.

10. Sanzioni nei confronti dei collaboratori contrattualizzati

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (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:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 30% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto.

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 adottati, 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 adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 30% 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 ed discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - b. la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte 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 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 nel capitolo **"Prevenzione e gestione dei rischi – Comportamenti Rilevanti"**- 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.

11. Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalla palestra per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalla palestra per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato.

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

12. Obblighi informativi e altre misure

La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e del Responsabile della Tutela dei minori presso la sua sede e le strutture che ha in gestione, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione via posta elettronica ovvero mediante Whatsapp a tutti i propri tecnici, Allievi, collaboratori e volontari. La Società deve informare l'Allievo o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Allievi, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e del Responsabile della Tutela dei minori.

La Società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela degli Allievi dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office dell'Endas, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente. La Società deve dare diffusione presso i propri Allievi di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza degli Allievi in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La Società deve prevedere un'adeguata informativa agli Allievi o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Allievi, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La Società deve dare comunicazione agli Allievi o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Allievi di ogni altra politica di Safeguarding adottata dall'ente di promozione sportiva alla quale è affiliata.

Questo Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: **28 giugno 2024**.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come Responsabile Safeguarding della Società e Responsabile della Tutela dei Minori l'Avv. **Edoardo Luciani** (CF. LCNDRD90L05I449Q) con delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione tenuto in data: **28 giugno 2024**.

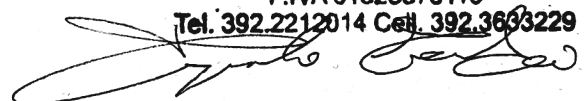
SSD ARL EQUILIBRE

Via del Murello, 28

19038 Sarzana (SP)

P.IVA 01325870119

Tel. 392.2212014 Cell. 392.3693229



ALL. A - MODULO DI SEGNALAZIONE

Dettagli della segnalazione:

- Data: _____
- Ora: _____
- Luogo: _____

Dettagli di chi fa la segnalazione:

- Nome e Cognome: _____
- Indirizzo: _____
- Recapito telefonico: _____
- Ruolo: _____

Si tratta di una segnalazione sulla base di:

- Racconto diretto da parte di una persona di minore età
- Racconto di fatti avvenuti in mia presenza
- Racconto di fatti da parte di terzi
- Acquisizione tramite dispositivi e piattaforme digitali

Cosa si vuole segnalare:

- Maltrattamento (fisico, psicologico, sessuale):
- Violenza (fisica, psicologica, sessuale):
- Altro comportamento inappropriato (specificare):

Dettagli dell'episodio segnalato:

- Data: _____
- Ora: _____
- Luogo: _____
- Dati del soggetto indicato quale autore del fatto segnalato:
 - Nome e Cognome: _____
 - Et : _____
 - Ruolo: _____
- Descrizione del/degli episodi ritenuti particolarmente significativi e importanti:

- Altre informazioni utili:

L'episodio segnalato è stato denunciato a eventuali autorità esterne o alle forze dell'ordine?

- Sì
- No
- Non so

Se sì, specificare quale autorità/forza dell'ordine: _____
