

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
AFT FROGS LEGNANO ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla AFT Frogs Legnano ASD (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla FIDAF – Federazione Italiana di American Football -.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione.

Il presente documento recepisce le disposizioni di cui al D. Lgs n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D. Lgs n. 39 del 28.02.2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del Coni, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding nonché il "Regolamento per la prevenzione ed il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIDAF e le sue linee Guida.

L'**obiettivo** del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati/Tesserate, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati/Associati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva sarà pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima (qualora esistente) e/o nelle proprie pagine social (es. facebook, instagram, ecc.) nonché comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei Tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Art. 1 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i Tesserati/Tesserate della Società “AFT Frogs Legnano ASD”;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l’Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l’Associazione.

Art. 2 - Diritti e doveri

A tutti i Tesserati/Tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- alla tutela alla salute ed al 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 dei diritti dei Tesserati/Tesserate.

I Tecnici, i Dirigenti, i Soci e tutti gli altri Tesserati/Tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei Tesserati/Tesserate dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana di American Football.

Tutti gli aderenti a qualsiasi titolo alla vita associativa sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell’ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli Atleti/Alete, i Tesserati/Tesserate, i Dirigenti, gli Allenatori/allenatrici e Staff Tecnico della propria Associazione.

Art. 3 - Prevenzione e gestione dei rischi

Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'abuso psicologico:** ossia qualsiasi atto intenzionale e indesiderato incluso l'isolamento, il confinamento, la mancanza di rispetto, la sopraffazione, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa incidere negativamente sul senso di identità, dignità e autostima o su emozioni, cognizioni, valori nonché convinzioni del Tesserato/Tesserata ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del Tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
 - **l'abuso fisico:** ossia qualsiasi atto deliberato e sgradito, consumato o tentato (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), idoneo in senso reale o potenziale di causare, direttamente o indirettamente, ovvero intenzionalmente falsificare 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. Tale atto può anche consistere nel costringere un atleta 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 favoriscano il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti;
 - **molestie:** ossia qualsiasi 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;
 - **l'abuso sessuale:** ossia qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un Tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il Tesserato in condizioni e contesti non appropriati:
- la violenza di genere: ossia tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori a quelli discriminatori in base al sesso;

- **la negligenza** (c.d. “negligence”) ossia il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o qualsiasi Tesserato/Tesserata, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamenti, o condotta, o atto di cui al presente documento, ometta 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 biologici del Tesserato/Tesserato;

- **l’incuria** (c.d. “neglect”) ossia la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- **l’abuso di matrice religiosa**: ossia 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**: ossia qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo da parte di uno o più soggetti, personalmente, anche attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo, ai danni di uno o più Tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sugli stessi. 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);

- **nonnismo** (c.d. “hazing”), ossia ogni condotta che coinvolge un’iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri veterani del medesimo gruppo;

l’abuso dei mezzi di correzione, ossia l’oltrepassare i limiti dell’uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un soggetto nei confronti della persona offesa, che viene dunque esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall’ordinamento federale;

- **altri comportamenti discriminatori**, qualsiasi altro comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui al presente regolamento

Art. 4 – Principi

I soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a)** assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b)** riservare ad ogni Tesserato/Tesserata attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c)** prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- d)** segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e)** confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f)** far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g)** programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h)** ottenere, in caso di Atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- i)** prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- j)** spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- k)** favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

Art. 5 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati/Tesserate nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, l'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla Federazione (FIDAF) tempestivamente e comunque all'atto di affiliazione e riaffiliazione/aggregazione e riaggregazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli Allenatori e i Tecnici e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze specifiche e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione o dagli EPS o DSA alla quale l'Associazione è affiliata.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato nell'ambito di ciascun Affiliato tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- età non inferiore a 18 anni;
- essere regolarmente tesserato FIDAF;
- essere in possesso della cittadinanza italiana;
- non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
- non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, 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.

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.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio e affisso nella sede della medesima (qualora esistente) e/o nelle proprie pagine social (es. facebook, instagram, ecc.) e pubblicazione sulla rispettiva homepage, se nella disponibilità del sodalizio, del nominativo e dei contatti in modo da essere visibile a tutti i Tesserati/Tesserate e fruitori dell'Associazione) e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile dura in carica 1 anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto dall'Associazione. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIDAF. L'Associazione provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il Responsabile svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli organizzativi, di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta adottati.

Funge altresì da collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive ed è tenuto ad adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "quick-response"), per prevenire e contrastare nell'ambito della propria Associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna.

Inoltre, deve segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta.

Il Responsabile è tenuto a sensibilizzare i componenti dell'Associazione sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile Safeguarding ha l'obbligo di stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile garantisce la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti i casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Formula all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione; valuta annualmente le misure dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando ogni azione utile al fine di risolvere le criticità riscontrate.

Il Consiglio direttivo deve sospendere o rimuovere il Responsabile in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto.

Art. 6 - Le politiche di prevenzione

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva nonché a tutela dei minori vengono adottate le seguenti policy:

Verifica casellario giudiziario e carichi pendenti

Allenatori/Allenatrici, Tecnici, Dipendenti, Medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con Atleti/Atlete e Tesserati/Tesserate, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile di cui al punto precedente il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) entro 30 gg. dall'adozione del presente modello; qualora la documentazione non dovesse essere tempestivamente prodotta, vi sarà un richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori 15 gg., sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente alla adozione del presente modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestata, Allenatori/Allenatrici, Tecnici, Dipendenti, Medici e tutti coloro i quali si trovano a contatto con Atleti/Atlete e Tesserati/Tesserate, soprattutto se minori dovranno presentare le suddette certificazioni al Responsabile dell'Associazione; la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Quanto sopra si applica anche ai soggetti ai quali dovessero essere ceduti a qualsiasi titolo spazi all'interno della struttura sportiva dell'Associazione per periodi superiori a 30 giorni.

Uso degli spazi dell'Associazione

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale tecnico e Atleti e, per questi ultimi, devono essere previsti spazi separati a seconda del genere.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di Tesserati/Tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli Atleti/Atlete ovvero a loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività.

Durante le sessioni di allenamento, di prova o di competizione è fatto divieto agli Allenatori/Allenatrici, ai Dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli Atleti/Atlete di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, ad eccezione della deroga di cui al capoverso successivo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova o di competizione non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un Tecnico o Dirigente e, comunque, solo per eventuale temporanea assistenza a Tesserati/Tesserate 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, 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 infortunata. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (Atleta/Atleti, Tecnico, Dirigente, Collaboratore, eccetera); in caso di Atleti/Atlete minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o suo incaricato.

Parimenti, anche le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

Allenamenti

È fatto divieto ad Allenatori/Allenatrici e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'Atleta, si dovrà svolgere in presenza di almeno due Tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o previa autorizzazione degli stessi.

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli Atleti/Atlete dovranno essere riservate camere, bagni e spogliatoi, suddivisi per 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.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi tra Atleti/Atlete minorenni, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta in tal senso.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli Atleti/Atlete 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.

Per l'adesione alle trasferte di Atleti/Atlete minorenni sarà sempre necessaria la presenza di almeno un soggetto esercente la responsabilità genitoriale o, in alternativa, espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

È obbligatorio l'affiancamento all'Allenatore/Allenatrice e Tecnico di almeno un altro componente dello staff durante tutti gli spostamenti degli Atleti/Atlete compresi quelli per raggiungere gli Hotel e il campo da gioco. Se trattasi di Atleti/Atlete minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

Art. 7 - Tutela della privacy

A tutti gli Atleti/Atlete (o se minorenni gli esercenti la responsabilità 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 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 fornito.

Le categorie particolari di dati personali (quali l'origine etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, 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.

L'Associazione, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i Tesserati/Tesserate realizzate durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita la realizzazione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i Tesserati/Tesserate.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei Tesserati/Tesserate, 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, databreach, 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. 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 di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo email privacy@frogslegnano.com.

Art. 8 - Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i propri Tesserati/Tesserate e ai Tesserati/Tesserate 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.

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre Associazioni o Società Sportive Dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli Atleti/Atlete con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti Atleti/Atlete, anche tesserati per altre Associazioni o Società Sportive Dilettantistiche, nel gruppo di Atleti/Atlete tesserati per l'Associazione loro coetanei.

L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli Atleti/Atlete svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti Atleti/Atlete alle attività dell'Associazione anche mediante agevolazioni delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

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

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di Tesserati/Tesserate o di persone terze, nei confronti di altri Tesserati/Tesserate, soprattutto se minorenni, deve essere data tempestiva segnalazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail [safeguarding@frogslegnano.com]. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

Il suindicato indirizzo e-mail deve essere portato a conoscenza di tutti i Tesserati/Tesserate e quindi pubblicato sul sito istituzionale dell'Associazione, sui canali social, affisso con specifico avviso in luogo ben visibile presso la segreteria dell'Associazione (se presente), indicato nel modulo di adesione all'Associazione una cui copia viene rilasciata al tesserato aderente.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Responsabile per la tutela dei Tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all' indirizzo e-mail safeguarding@frogslegnano.com o al corrispettivo presso la Federazione Italiana di American Football.

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

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei Tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro Tesserato/Tesserata 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. 10 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;

- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., 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 dall'Associazione.

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 (es. Codice di condotta 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, 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 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di Collaboratore Socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

3. Ai fini del precedente punto:

- 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 per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- 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 per la prevenzione delle molestie e abusi, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive).

4. Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il Collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta 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 D-Lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto 1 della precedente sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti";
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario Socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

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

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesse, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Art. 11 - Obblighi formativi, informativi e altre misure

La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (all. A) tra i propri Tesserati/Tesserate e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso (se esistente) ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'Associazione o che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

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/Tesserate, Associati/Associate e Volontari/Volontarie. L'Associazione deve informare il Tesserato/Tesserata o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Atleti/Atlete, del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della FIDAF di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri Tesserati/Tesserate di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

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

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

L'Associazione deve dare comunicazione ai Tesserati/Tesserate o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Atleti/Atlete di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalla FIDAF alla quale è affiliata.

Con cadenza semestrale l'Associazione predispone, anche a mezzo di convenzioni e accordi con EPS, DSA, Associazioni o Federazione cui è affiliata, specifici programmi di formazione volti a far conoscere ai propri Tesserati/Tesserate i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate; la partecipazione ai programmi di formazione da parte di Tesserati/Tesserate o dei soggetti che entrano in contatto con la vita associativa è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati.

Art. 12 - Norme finali

Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate 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 della FIDAF.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dall'Associazione.

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Allegato A) Codice di condotta