

## **MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

<b>1. Obiettivi</b> .....	2
<b>2. Ambito di applicazione</b> .....	3
<b>3. Adozione del Modello di prevenzione</b> .....	3
<b>4. Diffusione, Comunicazione e Formazione</b> .....	4
<b>5. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dall'Ente</b> .....	4
<b>6. Rapporti tra destinatari e Responsabile</b> .....	5
<b>7. Procedura per le segnalazioni al Responsabile</b> .....	6
<b>8. Doveri di segnalazione</b> .....	6
<b>9. Sistema disciplinare</b> .....	7
<b>10. Regole di condotta</b> .....	7
<b>11. Tutela dei minori - Obblighi</b> .....	9
<b>12. Sanzioni</b> .....	10
<b>13. Disposizioni finali</b> .....	10

### **PREMESSA**

Il diritto principale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità e di essere protetti da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e qualsiasi altra forma di discriminazione prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dall'origine etnica, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione economica, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. La priorità assoluta è il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati, che prevale anche sui risultati sportivi.

Questo documento intende dare attuazione ai principi sopra citati per garantire effettivamente le esigenze di tutela stabilite.

### **Profilo della IN.FORMA**

In.Forma Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata, con sede legale in Via G. Marconi, 7/A - 31020 Revine Lago (TV) e sedi operative in: via verri 79, 31010 Mareno di Piave (TV) ed in P.le dei Bersaglieri

7, 31028 Vazzola (TV) - P.IVA 04898640265, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 36 del 2021 e ss. int. e mod., ha per oggetto:

- l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive con specifico riferimento alle seguenti discipline

area fitness: dimagrimento, tonificazione, muscolazione, mobilità, preparazione atletica specifica, allungamento muscolare, endurance;

area salute: ginnastica posturale, rieducazione funzionale, ginnastica correttiva, back school, programma antalgica;

In.Forma S.S.D.aR.L. intende ottemperare agli obblighi di cui all'art. 16 c. 2 del D.lgs. 39 del 2021 predisponendo ed adottando il prescritto Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di qui in poi denominato, per brevità "Modello di prevenzione") con l'osservanza delle direttive contenute nelle Linee Guida in materia adottate dall'Associazione Italiana Cultura e Sport AICS nel mese di agosto 2023 e dei principi fondamentali individuati dall'OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI SAFEGUARDING in materia di PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE approvato in data 25 luglio 2023.

## **Organi e caratteristiche di In.Forma**

Organi di governo

In.Forma ha un organo di amministrazione consistente in un Consiglio d'amministrazione, che si compone di n. 2 persone, di cui solo il Presidente ha la legale rappresentanza. Il C.d.a. è convocato e presieduto dal Presidente pro tempore.

### **1. Obiettivi**

1. Il presente documento stabilisce e regola gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per motivi di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 commessi a danno dei Tesserati, specialmente se minori, all'interno dell'Associazione/Società In.Forma S.S.D.aR.L. (di seguito denominata "Ente").

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei diritti dei tesserati e delle tesserate; sono tenuti a conoscere il presente Modello e 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. Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento sono allineate con le Linee Guida adottate da AICS attualmente in vigore e rappresentano l'insieme delle regole di condotta che tutti i membri dell'Ente devono seguire per:

a. promuovere il diritto di tutti i Tesserati ad essere protetti da qualsiasi forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite la realizzazione e l'adozione di orientamenti e regolamentazioni

utili per l'attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di garantire che tutte le organizzazioni sportive rispondano efficacemente all'esigenza di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva;

b. favorire un ambiente inclusivo che garantisca la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare dei minori, assicurando uguaglianza ed equità, e valorizzando la diversità;

c. rendere consapevoli i Tesserati dei propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;

d. identificare e attuare misure, procedure e politiche di salvaguardia adeguate, anche conformemente alle raccomandazioni del Safeguarding Officer istituito dalla AICS, per ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, specialmente nei confronti dei Tesserati minori;

e. gestire in maniera tempestiva, efficace e riservata le segnalazioni di abuso, violenza e discriminazione, proteggendo i segnalanti;

f. informare i Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolare, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;

g. incoraggiare la partecipazione dei membri dell'Ente alle iniziative organizzate dalla AICS nell'ambito delle politiche di salvaguardia;

h. garantire la partecipazione attiva di tutti coloro che sono coinvolti in qualsiasi funzione o titolo nell'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia dell'Ente.

## **2. Ambito di applicazione**

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

a) tutti i tesserati dell'Ente;

b) tutti coloro che hanno rapporti di lavoro o volontariato con l'Ente;

c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Ente.

## **3. Adozione del Modello di prevenzione**

Con l'adozione del presente Modello di prevenzione, l'Ente intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi, protocolli e procedure che risponda alle finalità e alle prescrizioni di cui all'art. 16 c. 2 del D.lgs. 39 del 2021.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e nel codice di condotta (da considerarsi parte integrante del presente Modello) nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi.

Tutti i destinatari del presente documento devono attenersi, nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali, tenuto conto che tali principi contribuiscono al regolare svolgimento dell'attività associativa, salvaguardandone il buon nome presso gli stakeholders e le comunità di riferimento.

Il Cda ha la competenza, su impulso del Responsabile dei Minori, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Modello.

#### **4. Diffusione, Comunicazione e Formazione**

L'Ente provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso pubblicazione nella home page del proprio sito Internet e tramite apposite affissioni nelle bacheche all'interno dell'Ente stesso, citandola in tutti i contratti di lavoro, dipendente, autonomo e subordinato, di volontariato, nei mandati e nelle procure, nei contratti di fornitura, nei modelli di iscrizione all'associazione. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella Società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità dello stesso. Tutti i destinatari ad ogni livello, devono essere quindi consapevoli delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria per dirigenti, dipendenti, collaboratori e volontari ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato al Responsabile di cui al successivo paragrafo 5, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne.

#### **5. Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dall'Ente**

1. Per prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati e garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, l'Ente nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla AICS al momento dell'affiliazione.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto per la sua moralità e competenza, in possesso dei seguenti requisiti:

a. non aver riportato condanne penali, anche non definitive, per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione etnica e religiosa), 604-ter (circostanze aggravanti), 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni);

b. non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

c. aver seguito eventuali corsi di aggiornamento previsti dalla AICS e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti degli organismi sportivi affiliati.

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla homepage del sito internet dell'Ente, e inserita nel sistema gestionale degli organismi sportivi affiliati, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affiliati.

4. Il Responsabile resta in carica un anno e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o altro motivo, il Cda provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendola nel sistema

gestionale degli organismi sportivi affilianti, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affilianti.

6. La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, o per la perdita dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato del Cda. La revoca e le motivazioni sono comunicate tempestivamente al Safeguarding Officer della AICS. Il Cda provvede alla sostituzione seguendo le modalità del comma precedente.

7. Il Responsabile è tenuto a:

a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della AICS nell'ambito dell'Ente, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché qualsiasi iniziativa di sensibilizzazione che ritenga utile e opportuna;

c) segnalare al Safeguarding Officer della AICS eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti AICS;

e) formulare proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;

f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, sviluppando e attuando un piano d'azione basato su tale valutazione per risolvere le criticità riscontrate;

g) partecipare all'attività formativa organizzata dalla AICS.

## **6. Rapporti tra destinatari e Responsabile**

Il Responsabile riferisce periodicamente, o all'occorrenza, al Cda (salvo i casi di criticità che riguardino proprio questo ultimo) in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare al Responsabile ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, al Responsabile per i chiarimenti necessari od opportuni.

Il Responsabile, eventualmente avvalendosi anche del parere professionale di esperti esterni, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla

commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connesso l'Ente.

Il Responsabile, di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

## **7. Procedura per le segnalazioni al Responsabile**

Deve essere redatta ed approvata una Procedura idonea a garantire l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie al Responsabile, anche di natura ufficiosa, da parte di tutti i destinatari della In.Forma in merito ad abusi rilevanti ai sensi del Decreto ovvero che comunque configurino una violazione delle procedure, degli obblighi e/o dei divieti fissati dallo stesso Modello o dal Codice.

Nell'ambito della suddetta procedura dovrà essere conferito al Responsabile il potere di valutare le segnalazioni ricevute e di proporre, in caso di accertata responsabilità, gli eventuali connessi provvedimenti sanzionatori da eseguirsi a carico del Cda

Il Responsabile motiva, in forma scritta, nel termine massimo di 60 giorni a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione, eventuali rifiuti di procedere ad indagine interna, dandone comunicazione al Presidente della In.Forma.

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela dell'Ente e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Pertanto, l'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico dovrà comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi che saranno individuati nella Procedura, anche in forma anonima.

Le segnalazioni pervenute saranno esaminate dal Responsabile che le valuterà e, in caso di accertata violazione, proporrà gli eventuali provvedimenti sanzionatori la cui esecuzione, spetta al C.d.a.

La procedura di segnalazione sarà redatta - nel rispetto dei principi e criteri esposti nel presente modello e nelle normative di Legge e regolamento ivi citate - a cura del Responsabile e sarà soggetta alla preventiva approvazione da parte del Cda. Essa costituirà parte integrante del presente modello.

L'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, dovrà inviare la suddetta segnalazione all'attenzione del Presidente di In.Forma, scrivendo all'indirizzo mail: [info@palestrainforma.com](mailto:info@palestrainforma.com)

La segnalazione pervenuta sarà esaminata dal Presidente di In.Forma che la valuterà e, in caso di accertata violazione, proporrà gli eventuali provvedimenti sanzionatori la cui esecuzione, in ambito associativo, spetta al C.d.a.

## **8. Doveri di segnalazione**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come indicati dal Regolamento e dalle linee guida della AICS, riportate integralmente nel presente documento, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Officer della AICS, anche tramite il safeguarding officer nominato dall'Ente.

2. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può consultare il Responsabile delle politiche di salvaguardia dell'Ente o direttamente il Safeguarding Officer della AICS.

## **9. Sistema disciplinare**

L'Ente ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali accertate violazioni delle disposizioni del Modello. Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato.

La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal C.d.a., su proposta del Responsabile in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- e. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

## **10. Regole di condotta**

È compito dell'Ente organizzarsi in modo da realizzare gli obiettivi indicati nell'art. 1, adeguando i propri comportamenti alle seguenti regole di condotta:

- a) garantire un ambiente basato su principi di uguaglianza e di rispetto della libertà, dignità e inviolabilità della persona prestando la dovuta attenzione agli atleti che accedono alla palestra per la loro attività individuale;
- b) riservare a ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzione di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro
- c) condurre l'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, considerando anche i suoi interessi e bisogni ascoltando tutto i tesserati, soprattutto i minori, per comprendere le loro ambizioni e desideri sportivi;
- d) prestare attenzione a eventuali situazioni di disagio, anche legate a disturbi alimentari, percepite o conosciute indirettamente, con particolare attenzione ai minori, con la possibilità di affiancare ai tecnici professionisti specializzati la presenza di figure aggiuntive specializzate nel campo della nutrizione per monitorare il comportamento degli atleti;

e) segnalare immediatamente ogni circostanza rilevante al responsabile delle segnalazioni nel caso si rilevassero le seguenti situazioni rilevanti sia sportive che extra-sportive riportate nel codice di condotta; nonché la violazione di regole contenute nel presente modello.

f) consultare il Responsabile delle Politiche di Safeguarding dell'Ente in caso di sospetti di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

g) mettere in atto iniziative adeguate per contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- evitare contatti fisici tra atleti e tecnici;
- incoraggiare atleti, tesserati e tecnici ad usare un linguaggio appropriato ed evitare espressioni discriminatorie, sessiste o razziste;
- evitare di rimanere soli con singoli atleti in spazi sportivi poco frequentati, assicurando che vi sia sempre la presenza di un altro tecnico;
- prevedere, durante sedute mediche o fisioterapiche, la presenza di un genitore;

j) promuovere la rappresentanza paritaria di genere, rispettando la normativa applicabile:

L'Ente si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli aspetti delle sue attività sportive e promozionali.

Per "pari opportunità" s'intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione alle attività di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali e politiche, all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

Per "discriminazione" si intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

Per "molestia" si intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità, alle sue capacità o alla sua integrità psico-fisica e che possa condizionare negativamente le relazioni associative o che degradi il clima all'interno dell'Ente, ivi incluse le forme di violenza morale e psicologica esercitate all'interno degli spazi sociali.

Per "molestia sessuale" s'intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità, oppure sull'abbigliamento;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi sociali di materiale pornografico;



- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- scambio di immagini e fotografie di tesserati/e a In.Forma che abbiano un contenuto allusivo o un rinvio alla sfera sessuale.

**\*\*Rispetto dei Diritti e delle Differenze\*\***

In.Forma riconosce e rispetta i diritti di tutti gli individui, indipendentemente dal genere e si impegna a trattare le persone in modo equo e rispettoso.

**\*\*Accesso e Partecipazione Equa\*\***

In.Forma garantisce l'accesso equo e la partecipazione inclusiva di uomini e donne a tutte le iniziative sportive, programmi educativi e opportunità di sviluppo.

**\*\*Promozione della Leadership Femminile\*\***

In.Forma favorisce attivamente la partecipazione delle donne in ruoli di leadership e decisionali all'interno dell'organizzazione, incoraggiando la diversità e l'inclusione.

**\*\*Prevenzione della Discriminazione e della Violenza\*\***

In.Forma adotta misure preventive per contrastare la discriminazione di genere, la violenza e la molestia sessuale, fornendo supporto e risorse a coloro che ne sono vittime.

**\*\*Sensibilizzazione\*\***

In.Forma incentiva la sensibilizzazione sulle questioni di genere e promuove una cultura organizzativa che rifiuti ogni pratica discriminatoria.

**\*\*Trasparenza e Responsabilità\*\***

In.Forma assicura trasparenza e responsabilità nella gestione delle questioni di genere, accogliendo segnalazioni di comportamenti discriminatori e affrontandoli tempestivamente.

**\*\*Collaborazione con Partner e Stakeholder\*\***

In.Forma collabora con partner, istituzioni e stakeholder per promuovere la parità di genere e condividere le migliori pratiche nel settore sportivo.

**\*\*Monitoraggio e Valutazione\*\***

In.Forma si impegna a monitorare costantemente l'attuazione delle politiche sulla parità di genere e a valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di inclusione e diversità.

**\*\*Continuo Miglioramento\*\***

In.Forma si impegna a migliorare continuamente le proprie politiche e pratiche sulla parità di genere, al fine di creare un ambiente sportivo sempre più equo, inclusivo e rispettoso.

## **11. Tutela dei minori - Obblighi**

Tutti coloro che, indipendentemente dalla forma del rapporto instaurato, svolgono funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

## **12. Sanzioni**

In caso di accertata violazione del Modello da parte dei destinatari, il C.d.a., su proposta del Responsabile, può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo i suindicati criteri della proporzionalità:

- RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO
- MULTA
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON CORRELATIVA RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE E/O DEL COMPENSO
- TRASFERIMENTO AD ALTRA SEDE
- LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE E CONSEGUENTE RICHIESTA DEL RISARCIMENTO DEI DANNI
- PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI

## **13. Disposizioni finali**

1. Questo documento viene aggiornato dall'organo direttivo dell'Ente con cadenza almeno quadriennale o ogni volta che sia necessario per recepire le nuove disposizioni della Giunta Nazionale del CONI, le eventuali modifiche e integrazioni ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, le sue raccomandazioni, nonché le modifiche e integrazioni delle disposizioni della AICS.
2. Eventuali proposte di modifica al presente documento devono essere sottoposte e approvate dall'organo preposto dell'Ente.
3. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.