MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL’ATTIVITA SPORTIVA

II presente modello organizzativo e di controllo dell’attivita sportiva e redatto dalla ssd Jump to Planet Gym ssd arl, come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla MSP ITALIA

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attivita della JUMP TO PLANET GYM SSD ,

indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validita 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 dignita e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equita, nonche valorizzino le diversita, tutelando al contempo l’integrita fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attivita sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell’Associazione, affisso nella sede della medesima nonche 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.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle

condotte discriminatorie della Federazione Italiana MSP ITALIA.

Diritti e doveri

A tutti i tesserati e le 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, disabilita, eta, identita di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, 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’attivita sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della MSP.

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 identita, dignita e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenita del tesserato, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;
* l’abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l’integrita psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attivita fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
* 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, nonche 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: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso e costretto, manipolato, non dato o negato. Puo 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 negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Puo consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
* l’incuria: a mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
* l’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 purche non si tratti di riti contrari al buon costume;
* il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o piu 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

1. piu tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

* i comportamenti discriminatory qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacita atletiche, religione, convinzioni personali, disabilita, eta o orientamento sessuale.

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

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L’Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonche per garantire la protezione dell’integrita fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovra essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verra selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacita di gestione delle situazioni delicate. Dovra essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana MSP alla quale l’Associazione e affiliata.

Prima della nomina andra acquisito il certificate del casellario giudiziale. Non puo 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’intemo delle societa/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l’adozione e l’aggiomamento dei modelli e dei codici di condotta, nonche di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile safeguarding sara tenuto a sensibilizzazione i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sara tenuto a collaborare con le autorita competenti.

Il Responsabile safeguarding dovra definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile safeguarding dovra garantire la confidenzialita 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 Consiglio direttivo potra sospendere o la rimuovere il responsabile safeguarding in caso di mancata conformita ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

Uso degli spazi dell’Associazione

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 e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilita genitoriale o ai soggetti cui e affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso all’Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova e consentito l’accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della SSD JUMPT TO PLANET GYM SSD ARL..

Durante le sessioni di allenamento o di prova non e 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 assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di eta o con disabilita motoria o intelletivo/relazionale.

In caso di necessita, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria e 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 offesa. La porta dovra rimanere aperta e, se possibile, dovra essere presente almeno un’altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l’atleta e l’accompagnatore.Durante le trasferte di qualsiasi tipo e dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l’integrita fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potesta 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 modalita descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessita 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, nonche 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, fermo restando il preventivo consenso raccolto all’atto dell’iscrizione/tesseramento, puo pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non e consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall’Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l’inaccessibilita 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’autorita Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le liberta 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.

Inclusivita

L’Associazione/Societa garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e societa sportive dilettantistiche pari diritti e opportunita, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilita, eta, identita di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.

L’Associazione/Societa si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o societa sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilita fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o societa sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l’Associazione/Societa loro coetanei*.* LAssociazione/Societa si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o famigliare, favorendo lapartecipazione di suddetti atleti alle attivita dell associa%ione anche mediante scontidelle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni  
Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all’indirizzo email

t.usala@tiscali.it. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del

Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie — Safeguarding Office all’indirizzo email

In caso di gravi comportamenti lesivi l’Associazione deve notificare i fatti di cui e 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 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.

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/Societa 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/Societa;
* violazione delle disposizioni concernenti le attivita di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
* atti di ritorsione o discriminatory 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/Societa, nonche del rilievo e gravita della violazione commessa e del ruolo e responsabilita dell’autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell’intenzionalita del comportamento relativo all’azione/omissione, tenuto altresi conto dell’eventuale recidiva, nonche dell’attivita lavorativa svolta dall’interessato e della relativa posizione funzionale, gravita del pericolo creato, entita del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilita 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 piu idonei dall’Associazione/Societa.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la

prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono

definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono

essere commisurate alla natura e gravita 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.

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 adotti, nello svolgimento di attivita 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 e 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 adotti, nello svolgimento di attivita 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 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali e applicabile l’ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilita gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l’efficacia del presente modello con comportamenti quali:
4. 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
5. la violazione delle misure adottate dall’Associazione volte a garantire la tutela dell’identita 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 e parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorita Sportive);
6. 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 e 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 Societa volte a garantire la tutela dell’identita del segnalante cosi da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
7. 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

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 alia documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilita 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 gravita della violazione commessa:

* richiamo verbale per mancanze lievi;
* ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
* allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
* 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”.

Obblighi informativi e altre misure

L’Associazione e tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonche sulla homepage del sito istituzionale.

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, associati e volontari. L’Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilita genitoriale o i soggetti cui e affidata la cura degli atleti, 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 federazione sportiva di competenza, nonche all’Ufficio della Procura federale ove competente.L’Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonche 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 su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L’Associazione deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilita genitoriale o i soggetti cui e 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 o eventualmente a coloro esercitano la responsabilita genitoriale o i soggetti cui e affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale e affiliata.