

# MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

## SOMMARIO

1	Premesse.....	1
1.1	La Società .....	1
1.2	Il quadro normativo .....	2
2	Diritti e doveri dei tesserati .....	4
3	Finalità .....	4
4	Campo di applicazione .....	5
4.1	La specifica realtà di Tech e il contesto sportivo di riferimento .....	5
4.2	I Destinatari e gli obiettivi del presente Documento.....	6
4.3	Abusi, violenze e discriminazioni .....	6
5	Le verifiche dei rischi e la formazione per la prevenzione .....	7
6	Comportamenti rilevanti.....	8
7	Principi .....	11
8	Politiche di prevenzione .....	13
9	Tutela dei minori .....	13
10	La prevenzione e gestione del rischio in relazione a fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni ..	13
10.1	Specifiche aree aziendali sensibili .....	17
11	Responsabile contro abusi, violenza, discriminazioni.....	19
11.1	Nomina: criteri selettivi e informativa.....	19
11.2	Funzioni.....	20
11.3	Poteri.....	21
11.4	Le segnalazioni al Responsabile .....	21
11.5	I rapporti del Responsabile verso gli Organi Societari .....	22
11.6	I rapporti del Responsabile con l'Ufficio per la Tutela.....	22
12	Obblighi di segnalazione.....	22
13	Gestione delle segnalazioni e Privacy.....	22
13.1	Procedura per le segnalazioni .....	23
13.2	L'istruzione della segnalazione.....	24
13.3	Protezione del segnalante.....	24
13.4	Divieto di ritorsione o discriminazione .....	25
13.5	Privacy.....	26
14	Obblighi informativi, formativi ed altri obblighi .....	26
15	Uso spazio Società Sportiva.....	27
16	Trasferte .....	27
17	Inclusività.....	27
18	Sanzioni.....	27
18.1	Sanzioni disciplinari irrogabili da Tech ad atleti, tesserati e Utenti. ....	28
18.2	Sanzioni verso i collaboratori retribuiti .....	30
18.3	Sanzioni verso i volontari .....	31
19	Diffusione e pubblicizzazione delle politiche di <i>safeguarding</i> e la trasmissione delle informazioni...	31
20	Norme Finali.....	32

## 1 Premesse

### 1.1 La Società

La SSD TECH SRL (d'ora in poi "Tech" o anche "Società Sportiva"), è una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata senza fini di lucro che ha per oggetto sociale l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica.

Tech è attualmente affiliata all'Ente di Promozione Sportiva ASC.

La società sportiva si conforma alle norme ed alle direttive del C.O.N.I. e del C.I.P. nonché agli statuti e ai regolamenti dell'Ente di Promozione Sportiva ASC cui è affiliata e delle Federazioni Sportive Nazionali e/o Enti di Promozione Sportiva e/o Disciplina Sportiva Associata a cui eventualmente si affilierà.

## 1.2 Il quadro normativo

L'articolo 16 del Decreto Legislativo n° 39 del 28/02/2021 (rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport") prevede le misure previste dal Legislatore, per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se minori d'età, anche in ossequio alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 28 febbraio 2023, n. 36 e alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.

Tale norma dispone:

- che le Federazioni sportive nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite, sentito il parere del C.O.N.I. e del C.I.P., redigano apposite Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
- che le Società e le Associazioni Sportive, sia professionistiche sia dilettantistiche, adottino, sulla base delle Linee Guida appositi Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché Codici di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In attuazione di quanto previsto dal suddetto articolo 16 del Decreto Legislativo n° 39/2021, il C.O.N.I.:

- con la delibera della Giunta Nazionale n.255 del 25 luglio 2023 ha istituito l'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le Politiche di Safeguarding e posto in essere il Modello di Regolamento per la prevenzione e contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati;
- ha emanato, tramite l'osservatorio Permanente per le Politiche di Safeguarding i Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione riportanti disposizioni in materia alle quali devono uniformarsi le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, nonché le associazioni e le società sportive a questi affiliate e i loro tesserati.

Ai sensi dell'art. 33 sesto comma del Decreto Legislativo n. 36/2021, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport sono introdotte disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, inclusi appositi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle società e associazioni sportive, tra cui la designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.

La Giunta Nazionale del C.O.N.I., con la già citata delibera n° 255 del 25/07/2023, ha disposto (al punto sub "3" di tale deliberazione) che le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite entro il 31/08/2023 introducano la seguente disposizione: *"le associazioni e le società sportive affiliate devono nominare entro IL 1° LUGLIO 2024 un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. 36/2021."*

Con la successiva delibera della Giunta Nazionale del C.O.N.I. n° 159 del 28/06/2024, il termine per la nomina del Responsabile è stato prorogato al 31/12/2024.

L'ASC, Ente di Promozione Sportiva cui la società sportiva è affiliata, ha emanato le linee guida dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Secondo il disposto dell'art. 16 secondo comma ultimo periodo del D.Lgs. n. 39/2021 il presente documento viene predisposto sulla base delle Linee Guida previste dalla ASC.

Il presente documento:

- si applica a chiunque partecipi, indipendente dalla disciplina sportiva praticata, con qualsiasi funzione o titolo all'attività di Tech ovvero acceda agli impianti di Tech;

- ha validità quadriennale dalla data di approvazione e sarà aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le Politiche di Safeguarding;
- ha l'obiettivo, secondo quanto previsto dalle Linee Guida, di (a) prevedere misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche, (b) prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, (c) garantire e tutelare i Diritti fondamentali dei tesserati quali il diritto alla salute e al benessere psico-fisico (valore prevalente anche rispetto al risultato sportivo), l'essere trattati con rispetto e dignità, e tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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, prevedere che i Diritti fondamentali siano rispettati da chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva ed (d), in generale, promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti i tesserati.

Al fine di darle massima diffusione e conoscenza, il presente documento:

- viene pubblicato sulla homepage del sito di Tech ed affissa presso gli impianti;
- viene comunicato alla ASC cui Tech è affiliata nonché alle eventuali Federazioni Sportive Nazionali ed Enti di Promozione Sportiva cui eventualmente si affilierà, ai rispettivi Responsabili Safeguarding per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente Documento è quindi stato redatto sulla base di quanto previsto:

- dal D.Lgs. 39 del 28.2.2021 e dal D. Lgs. 36 del 28.2.2021;
- dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati ("Regolamento contro la violenza di genere nello sport") adottato dalla ASC;
- dalle Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva adottate dalla ASC;
- dalle delibere adottate dal C.O.N.I. (e segnatamente: dai principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenze e discriminazione adottati dal C.O.N.I. in data 16.12.2021, dalla delibera della Giunta Nazionale n.255 del 25 luglio 2023, dai Principi Fondamentali per la Prevenzione e il Contrasto dei Fenomeni di Abuso, Violenza e Discriminazione emanati dall'osservatorio Permanente per le Politiche di Safeguarding;
- dal regolamento di Giustizia della ASC.

Tech ha adottato il presente Documento dopo aver effettuato tutte le opportune verifiche ed approfondimenti e in particolare dopo aver esaminato, sviluppato ed individuato tutti gli aspetti organizzativi e funzionali caratterizzanti l'operatività e le attività di Tech (attività che comporta quotidiano contatto con minori e comunque con persone fisiche, di ogni sesso, genere, estrazione sociale e provenienza) e che devono essere analizzati e considerati in unico contesto, ai fini di una efficace politica di gestione e di prevenzione del rischio (ivi compreso del rischio/reato e del rischio/discriminazione).

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla SSD **TECH** in ottemperanza al *Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

La finalità del modello organizzativo e di condotta è quella di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali "abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati.

La Società Sportiva si obbliga ad aggiornare con cadenza almeno quadriennale il modello e ad ottemperare

a modifiche ed adeguamenti nel caso di integrazioni delle Linee Guida di ASC ovvero alle Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

## **2 Diritti e doveri dei tesserati**

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, alle attività di Tech, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti di atleti, tesserati e Utenti.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Tech (ivi compresi allenatori e tecnici), i dirigenti, i soci, tutti gli atleti, tesserati e Utenti e in generale tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il presente Documento, nonché 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 dell'Ente di Promozione Sportiva ASC cui è affiliata e delle Federazioni Sportive Nazionali e/o Enti di Promozione Sportiva e/o Disciplina Sportiva Associata a cui eventualmente si affilierà. A tal fine, il presente Documento, il Codice di Condotta e tutti i relativi atti normativi dell'Ente di Promozione Sportiva ASC cui è affiliata e delle Federazioni Sportive Nazionali e/o Enti di Promozione Sportiva e/o Disciplina Sportiva Associata a cui eventualmente si affilierà sono pubblicati sul sito internet di Tech e affissi presso gli impianti di Tech; inoltre, il presente documento è consegnato a tutti i Destinatari.

Tutti gli atleti, tesserati e Utenti e in generale tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di ogni attività sportiva, competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli altri atleti, tesserati e Utenti, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria e delle altre Associazioni o Società Sportive.

## **3 Finalità**

Il presente documento disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, discriminazione o violenza di genere per ragioni di etnia, religione, disabilità, convinzioni personali, età, orientamento sessuale sui Tesserati, specie se minori d'età.

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società Sportiva e tutti i Tesserati sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a. la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
- b. la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. l'individuazione e l'attuazione da parte della Società Sportiva di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di violenza, abuso, discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. l'informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g. la partecipazione della Società Sportiva e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla ASC ATTIVITA'

SPORTIVE CONFEDERATE nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;

- h. il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding della Società Sportiva.

#### **4 Campo di applicazione**

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci, i volontari 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 adottato dall'ASC ATTIVITA' SPORTIVE CONFEDERATE.

##### **4.1 La specifica realtà di Tech e il contesto sportivo di riferimento**

Tech è una società sportiva a responsabilità limitata senza fini di lucro che ha per oggetto sociale l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica. In particolare, la società ha per oggetto:

- l'esercizio e l'organizzazione di attività sportive dilettantistiche, compresa l'attività didattica, la formazione, la preparazione e la gestione di attività sportive riconosciute, nel rispetto e nella accettazione delle norme del C.O.N.I., del C.I.P. e delle Federazioni Sportive Nazionali, Enti di Promozione Sportiva o Disciplina Sportiva Associata alle quali è affiliata o intenderà affiliarsi;
- l'organizzazione diretta o indiretta della preparazione atletica;
- l'organizzazione di attività didattica per l'avvio, l'aggiornamento e il perfezionamento nelle attività sportive dilettantistiche praticate;
- la promozione e l'organizzazione di gare, tornei e ogni altra attività agonistica in genere a essa collegata, rivolte sia ai giovani che agli adulti, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive degli enti sportivi riconosciuti ai quali intenderà affiliarsi;
- può, inoltre, esercitare, ai sensi dell'articolo 9 del D.lgs. 36/2021 e nei limiti previsti da tale norma, attività diverse da quelle principali, purché le stesse abbiano carattere secondario e strumentale rispetto alle attività istituzionali, quali: (a) gestione dell'impiantistica sportiva, ivi compresa la manutenzione delle infrastrutture, degli impianti e attrezzature, sia di proprietà, sia in concessione da enti pubblici oppure in locazione da enti privati, con la possibilità di concedere a terzi l'uso ovvero l'utilizzo, a qualsiasi titolo, anche parziale o temporaneo; (b) gestione di servizi accessori agli impianti sportivi quali, a titolo esemplificativo, l'allestimento e la gestione di: bar, tavole fredde e/o calde, punti ristoro, ristoranti, pizzerie, buffet e simili collegati a impianti sportivi, anche in occasione di manifestazioni sportive o ricreative, ricevimenti, iniziative pubbliche e private in genere, spacci interni di abbigliamento e di accessori sportivi, nonché di materiale sportivo e di generi affini; (c) la promozione dell'attività sportiva, culturale e ricreativa, e, in generale, dell'attività svolta dai partecipanti o dei tesserati alle organizzazioni sportive di riferimento anche attraverso la partecipazione a manifestazioni fieristiche, lo svolgimento di azioni pubblicitarie, l'espletamento di studi e ricerche di mercato, la predisposizione di cataloghi e di qualsiasi altro mezzo promozionale ritenuto idoneo; (d) l'organizzazione, il coordinamento e la gestione dei rapporti con gli enti pubblici o privati interessati alle attività di cui sopra, anche attraverso l'acquisizione di nuove concessioni per l'esercizio dell'attività sportiva e ricreativa; (e) la gestione e l'organizzazione di trattamenti di natura estetica o finalizzati a migliorare il recupero fisico post-allenamento e post infortunio, quali la crioterapia, la criosauna e similari.

Tech ha un numero variabile di atleti e/o tesserati e/o di persone fisiche che svolgono, a vario titolo, le discipline sportive offerte da Tech o che fruiscono, a vario titolo, delle attività sportive offerte da Tech.

Attualmente, la Tech n°.315. utenti, di cui n°.5. minorenni

La struttura organizzativa di Tech è composta da n° 14 collaboratori a vario titolo

Le attività sportiva di Tech vengono svolte nei seguenti impianti:

- Torino, Via Valprato 68, discipline sportive praticate: EMS, VACU
- Torino, Piazza Pitagora 18, discipline sportive praticate: EMS, VACU, CRIO

Tech è affiliata all' Ente di Promozione Sportiva ASC

#### 4.2 I Destinatari e gli obiettivi del presente Documento

Le disposizioni previste nel presente documento si applicano a tutti i soggetti che svolgono, a qualsivoglia titolo, attività presso Tech (di seguito indicati come “Destinatari”) ed in particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a Tech come soggetto giuridico affiliato a F.S.N., E.P.S. e D.S.A.;
- ai tesserati e alle tesserate di Tech;
- agli atleti e alle atlete di Tech, ivi compresi gli atleti e alle atlete delle squadre agonistiche di Tech;
- a tutti gli iscritti ai corsi di Tech;
- in generale agli Utenti che frequentano gli impianti di Tech;
- a tutti coloro che svolgono, a qualsivoglia titolo, attività sportive presso Tech e in generale a chiunque, a qualsiasi titolo, frequenti gli impianti di Tech;
- ai soci di Tech, quand’anche, per qualsiasi ragione, non tesserati;
- agli insegnanti, tecnici, allenatori, animatori e dirigenti sportivi di Tech;
- ai lavoratori, ai dipendenti e/o collaboratori a vario titolo di Tech;
- a chiunque, a qualsiasi titolo, operi in nome e per conto di Tech.

In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente, il presente Documento è elaborato per perseguire i seguenti obiettivi:

- la tutela e la promozione dei Diritti fondamentali di atleti, tesserati e, in generale, degli Utenti;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli atleti, tesserati e Utenti e in particolare minori, e garantiscano l’uguaglianza e l’equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza di tutti gli atleti, tesserati e Utenti in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l’individuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni dell’Ufficio della Tutela, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di atleti, tesserati e Utenti minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l’informazione a tutti gli atleti, tesserati e Utenti, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione di atleti, tesserati e Utenti e in generale dei Destinatari alle iniziative organizzate dalle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata nell’ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva nell’attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.

#### 4.3 Abusi, violenze e discriminazioni

Con le locuzioni *abusi*, *violenze* e *discriminazioni* si fa riferimento a:

a) l’abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l’isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità di atleti, tesserati e Utenti, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;

b) 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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un atleta, tesserato e Utente 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 favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) la molestia sessuale: qualunque 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;

d) l'abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un atleta, tesserato e Utente a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare un atleta, tesserato e Utente, in condizioni e contesti non appropriati;

e) la negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi atleta, tesserato e Utente, 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 Documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici di un atleta, tesserato e Utente;

f) l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) 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 purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più atleta, tesserato e Utente con lo scopo di esercitare un potere o un dominio su un atleta, tesserato e Utente. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un atleta, tesserato e Utente 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) i comportamenti discriminatori: qualsiasi 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.

## 5 Le verifiche dei rischi e la formazione per la prevenzione

Per la redazione del presente Documento, Tech ha svolto una accurata analisi delle aree aziendali sensibili e dei relativi rischi, tramite la disamina di casi pregressi, l'audizione di personale di Tech e degli Utenti.

All'esito di tale analisi, si sono evidenziati i momenti in cui è maggiormente possibile la commissione dei comportamenti rilevanti, nonché le condotte e le attività che potrebbero portare alla realizzazione dei comportamenti rilevanti, come descritto nel seguente prospetto:

Area	Rischio
Iscrizione, quote e tesseramento	Rischio di discriminazione
Rapporti con Utenti o tra gli Utenti	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Rapporti con Utenti minorenni o tra gli Utenti minorenni e con le relative famiglie	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Attività sportiva agonistica (compresi allenamenti, selezione atleti per competizioni, partecipazione a gare e trasferte)	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Attività didattica e corsi	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Attività sportiva libera	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Utilizzo aree sportive degli Impianti	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Utilizzo aree non sportive degli Impianti (comprese aree comuni, spogliatoi, docce, servizi igienici etc)	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Selezione e assunzione del personale e dei collaboratori	Rischio di discriminazione

Selezione dei fornitori	Rischio di discriminazione
Pubblicazioni cartacee, social e web	Rischio di discriminazione, abusi e violenze
Attività accessorie (manutenzione, pulizia, servizio ristorazione /bar etc)	Rischio di discriminazione, abusi e violenze

L'analisi, che ha portato alla mappatura delle aree/rischio come sopra indicata, verrà rinnovata al fine di aggiornare tale mappatura, così come il presente Documento sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento in caso di mutamento della struttura organizzativa, allo sviluppo di nuove attività, al verificarsi di eventuali indagini giudiziarie, nonché all'esito di controlli e verifiche effettuate.

Ai fini della prevenzione dei rischi, Tech ritiene essenziale adottare un adeguato programma di formazione e comunicazione. A tal riguardo, si indicano di seguito le principali linee di azione:

- attività formative (quali Workshop e seminari anche on line) per dipendenti e collaboratori: verranno organizzati attività formative per il personale di Tech, su quanto oggetto del presente Documento e degli atti normativi (sia legislativi che emanati da F.S.N. E.P.S. e D.S.A.); l'attività formativa potrà essere anche svolta tramite la partecipazione a Workshop e seminari organizzati da F.S.N., E.P.S., D.S.A., dal C.O.N.I. e dal C.I.P.;
- attività informative (anche online) per utenti e famiglie;
- avvisi on line: sul sito di Tech saranno pubblicati il presente Documento, e le attività informative;
- affissioni presso gli Impianti: presso gli impianti di Tech saranno affissi il presente documento e le informazioni chiave in tema prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni e le persone da contattare.

Sempre ai fini della prevenzione dei rischi, Tech ritiene essenziale svolgere periodicamente la verifica di quanto previsto nel presente Documento. A tal riguardo, sarà svolta una verifica dell'attuazione e dell'adempimento delle misure previste nel presente Documento e nello specifico, se i contenuti del presente Documento sono stati compresi e attuati; tale verifica sarà svolta con cadenza annuale, salvo il caso in cui si rendesse opportuno e necessaria una verifica immediata. Sempre ai fini della verifica di quanto previsto nel presente Documento, tutti i Destinatari potranno effettuare segnalazioni su violazioni di quanto previsto nel presente Documento o su violazioni di legge o delle linee di condotta, secondo quanto previsto nella procedura di cui al successivo articolo 13.

## 6 Comportamenti rilevanti

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento ogni condotta ostativa al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1 e nello specifico:

- a. per **"abuso psicologico"**: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b. per **"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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato 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 favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c. per **"molestia sessuale"**: qualunque 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;

- d. per **“abuso sessuale”**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e. per **“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 documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f. per **“incuria”**: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g. 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 purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h. per **“bullismo e cyberbullismo”**: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti volti a 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. per **“comportamenti discriminatori”**: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, 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.

I Comportamenti Rilevanti sopra elencati potrebbero assurgere al rango di reati. A tal riguardo, l’art. 16 del D.lgs 39/2021 stabilisce espressamente la rilevanza divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies 609-undecies del codice penale.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito le fattispecie di reato che possono integrarsi commettendo i comportamenti rilevanti sopra elencati.

- Istigazione a partiche di pedofilia e di pedopornografia (art. 414bis c.p.)
- Atti osceni (art. 527 c.p.)
- Pubblicazioni e spettacoli osceni (art. 528 c.p.)
- Abuso dei mezzi di correzione e di disciplina (art. 571 c.p.)
- Sottrazione consensuale di minorenni (art. 573 c.p.)
- Sottrazione di persone incapaci (art. 574 c.p.)
- Omicidio (art. 575 c.p.)
- Omicidio del consenziente (art. 579 c.p.)
- Istigazione o aiuto al suicidio (art. 580 c.p.)
- Percosse (art. 581 c.p.)
- Lesione personale (art. 582 c.p.) e relative Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.)
- Lesioni personali gravi o gravissime a un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive nonché a personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria e a chiunque svolga attività ad essa funzionali (art. 583 quater c.p.)
- Deformazione dell’aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso (art. 583 quinquies c.p.)
- Omicidio preterintenzionale (art. 584 c.p.)
- Utilizzo o somministrazione di farmaci o di altre sostanze al fine di alterare le prestazioni agonistiche degli atleti (art. 586 bis c.p.)

- Rissa (art. 588 c.p.)
- Abbandono di persone minori o incapaci (art. 591 c.p.)
- Omissione di soccorso (art. 593 c.p.)
- Diffamazione (art. 595 c.p.)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti nei casi previsti dagli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo comma, e 600-quinquies, nonché dagli articoli 600, 601 e 602 (art. 600 sexies c.p.)
- Impiego di minori nell'accontaggio (art. 600 octies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Circostanze aggravanti per i reati previsti dagli articoli 600, 601 primo e secondo comma e 602 (art. 602 ter c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) e relativa Circostanza aggravante (Art. 604-ter c.p.)
- Violenza sessuale (Art. 609-bis c.p.) e relative Circostanze aggravanti (Art. 609-ter c.p.)
- Atti sessuali con minorenni (Art. 609-quater c.p.)
- Corruzione di minorenni (Art. 609-quinquies c.p.)
- Ignoranza dell'età della persona offesa (Art. 609-sexies c.p.)
- Violenza sessuale di gruppo (Art. 609-octies c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
- Violenza privata (art. 610 c.p.)
- Violenza o minaccia per costringere a commettere un reato (art. 611 c.p.)
- Minaccia (art. 612 c.p.)
- Atti persecutori (art. 612 bis c.p.)
- Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti - c.d. revenge porn (art. 612 ter c.p.)
- Stato di incapacità procurato mediante violenza (art. 613 c.p.)
- Tortura (art. 613 bis c.p.)
- Rapina (art. 628 c.p.)
- Estorsione (art. 629 c.p.)
- Circonvenzione di persone incapaci (art. 643 c.p.)

Per completezza, si riportano inoltre, per la loro rilevanza in tema di comportamenti discriminatori, le norme (e in particolare i divieti) di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

- Art. 1 Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività
- Art. 27. Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)
- Art. 28. Divieto di discriminazione retributiva (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)
- Art. 29. Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)
- Art. 30. Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)
- Art. 30-bis. Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite
- Art. 31. Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

– Art. 35. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6). Da ultimo, si riporta quanto previsto dall'art. 55 bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le Nozioni di Discriminazione e il relativo divieto:

#### *Nozioni di Discriminazione*

1. *Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.*

2. *Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.*

3. *Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.*

4. *Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

5. *Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

6. *L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.*

7. *Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.*

#### *Divieto di Discriminazione*

1. *È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.*

2. *Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.*

3. *Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:*

a) *impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;*

b) *contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;*

c) *istruzione pubblica e privata.*

4. *Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.*

5. *Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.*

6. *Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.*

7. *È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.*

## **7 Principi**

I soggetti Destinatari (come indicati al precedente articolo 4.2) 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 attenzione, rispetto, impegno, 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) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- f) 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;
- g) confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Società Sportiva ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- h) in caso di atleti minorenni, ottenere 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 siano usualmente frequentati;
- i) 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;
- j) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- k) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

Tech, in tutte le discipline sportive praticate e ad ogni livello, è impegnata per il pieno sviluppo della persona- atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva.

Tech tutela la diversità dei tesserati, che rappresenta un punto di forza essenziale. A tal fine garantisce un ambiente, sia sportivo che di lavoro, equo e inclusivo, in cui non saranno tollerati favoritismi, comportamenti violenti e molestie, né qualsiasi forma di discriminazione basata su età, razza, genere, orientamento sessuale o religioso.

Tech promuove la diversità e le pari opportunità sia sportivo che di lavoro, dove tutti sono valutati senza alcun tipo di discriminazione basata su età, razza, genere, orientamento sessuale o religioso. Tech fa sua, tra le altre, la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti umani e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i Principi di emancipazione delle donne delle Nazioni Unite, che delineano aree di impegno, misurazione e trasparenza sui divari di genere nella forza lavoro.

Tech garantisce a tutti i propri atleti tesserati e Utenti e ad atleti e ai tesserati 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.

Tech si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, promuovendo l'integrazione dei suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti Tech loro coetanei.

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

E' fatto espresso divieto agli Organi Sociali di Tech, ai dipendenti e collaboratori, agli atleti, ai tesserati e Utenti e in generale ai Destinatari:

- attuare (anche con condotte omissive) e/o porre in essere e/o collaborare e/o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, i comportamenti rilevanti come indicati al precedente articolo (e come previsto all'art. 3 del Principi Fondamentali del C.O.N.I., del C.I.P. e nelle Linee ASC) le fattispecie di reato indicati al precedente articolo e i comportamenti discriminatori indicati al precedente articolo;
- violare i principi e le procedure aziendali previste dal Modello e dal Codice di Condotta.

Gli Organi Sociali di Tech, i dipendenti e collaboratori, gli atleti i tesserati e Utenti e i Destinatari e in ogni caso qualunque soggetto si trovi negli Impianti di Tech o svolga, a qualsivoglia titolo, attività per Tech o sotto il nome di Tech, è tenuto a:

- operare nel pieno rispetto dell’ordinamento giuridico e sportivo vigente e a uniformare le proprie azioni e comportamenti ai principi di lealtà, onestà, correttezza e trasparenza in ogni aspetto riferibile alla propria attività;
- diffondere una sana cultura sportiva, promuovendo e garantendo un ambiente che premia sia il Fair Play che il successo agonistico;
- perseguire lo sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva;
- perseguire l’inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati e in generale degli Utenti;
- incentivare la partecipazione delle famiglie alla attività degli allievi minori, con rispetto reciproco ed educazione alle regole del fair play e nell’ambito di una corresponsabilità e collaborazione tra genitori, atleti, tecnici e personale di supporto;
- perseguire e sensibilizzare sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Si ribadisce che agli Organi Sociali di Tech, ai lavoratori, dipendenti e collaboratori, agli atleti tesserati e Utenti e in generale ai Destinatari sono vietati, in occasione di qualsiasi attività, situazione, luogo e nei confronti di chiunque qualsiasi comportamento che possa essere qualificato (secondo le definizioni già sopra indicate) come:

- “abuso psicologico”
- “abuso fisico”
- “molestia sessuale”
- “abuso sessuale”
- “negligenza”
- “incuria”
- “abuso di matrice religiosa”
- “bullismo, cyberbullismo”
- “comportamenti discriminatori”

## **8 Politiche di prevenzione**

Le politiche di prevenzione di abusi, violenza e discriminazioni attuate dalla Società Sportiva sportiva si basano su:

- a) l’adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva
- b) l’adozione di adeguati strumenti per l’inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati
- c) l’adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche organizzata.

## **9 Tutela dei minori**

La Società Sportiva, quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma – con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori è tenuto a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

## **10 La prevenzione e gestione del rischio in relazione a fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni**

Ai fini della prevenzione e gestione del rischio, gli Organi Sociali di Tech, i lavoratori, dipendenti e collaboratori, gli atleti tesserati e Utenti, i Destinatari e in ogni caso qualunque soggetto si trovi negli impianti di Tech o svolga, a qualsivoglia titolo, attività per Tech o sotto il nome di Tech sono tenuti ad adottare i seguenti principi generali di comportamento:

- l’adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva;
- l’adozione di adeguati strumenti per l’inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati e Utenti;
- l’adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati e Utenti, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata da Tech;

- la predisposizione di adeguati protocolli per l'accesso agli impianti di Tech durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati o Utenti minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al successivo articolo 11, informandone il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e l'Ufficio per la Tutela;
- l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati;
- l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata in materia di safeguarding;
- l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate delle F.S.N. ed E.P.S. cui Tech è affiliata;
- l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc., area Vestizione/Svestizione per allenamento EMS, VACU e CRIO); viaggi, trasferte e pernotti; trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra atleti, tra tesserati o tra Utenti, soprattutto se minori e altri soggetti; manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

Per la prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva, Tech ha individuato le seguenti attività sensibili in riferimento ai Comportamenti Rilevanti:

- verifica preventiva del personale (casellario giudiziario e carichi pendenti)
- iscrizione
- gestione rapporti con atleti, tesserati e Utenti;
- gestione rapporti con minori e famiglie;
- determinazione delle quote;
- allenamenti, corsi, e attività agonistica,
- selezione atleti per manifestazioni individuali o a squadre
- utilizzo impianti e spogliatoi
- trasferte
- assunzione del personale e selezione dei fornitori/Consulenti
- pubblicazioni cartacee e web
- attività di manutenzione, pulizia e altre attività accessorie

Ai fini della prevenzione di qualsiasi tipo di molestia, violenza o discriminazione nell'attività sportiva, anche in relazione alle attività sensibili come sopra indicate, Tech adotta le seguenti policy.

Verifica preventiva del personale (casellario giudiziario e carichi pendenti):

- lavoratori, allenatori, tecnici, dipendenti, collaboratori, medici e tutti coloro i quali entrano a contatto con atleti, tesserati e Utenti, soprattutto se minori, devono presentare all'amministratore delegato di Tech il proprio casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti (soprattutto certificato antipedofilia) prima della messa in servizio;
- la mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo;

Iscrizione:

- a tutti gli atleti, tesserati e Utenti (o, in caso di minori gli esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci all'atto dell'iscrizione, sarà comunicato il nominativo del Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni e per la protezione dei minori;
- all'atto dell'iscrizione e/o del tesseramento, non potranno in nessun caso essere posti in essere, anche tramite condotte omissive, comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, colore,

caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

#### Gestione rapporti con atleti, tesserati e Utenti:

- i rapporti con atleti, tesserati e Utenti e tra i medesimi devono essere sempre improntati alla correttezza e all'educazione;
- in presenza di minori, si deve avere particolare cura che la conversazione sia corretta, educata nel linguaggio e adeguata nei contenuti;
- è vietata qualsiasi forma di abuso fisico o psicologico, di molestia sessuale e qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

#### Gestione rapporti con minori e famiglie:

- i rapporti con i minori e le famiglie devono essere sempre improntati alla correttezza e all'educazione, con conversazione educata nel linguaggio e adeguata nei contenuti;
- è vietata qualsiasi forma di abuso fisico o psicologico, di molestia sessuale e qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale;
- l'accesso agli impianti ove i minori svolgono l'attività è garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei minori o a loro delegati

#### Determinazione delle quote:

- nella determinazione delle quote non può essere operata alcuna forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

#### Allenamenti, corsi, e attività agonistica:

- salvo il caso si allenamenti individuali prenotati presso la segreteria di Tech, è fatto divieto ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per gli allenamenti collettivi;
- qualora l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione dell'atleta, se si tratta di atleti minori, avverrà previa autorizzazione dei genitori degli stessi;
- durante allenamenti, corsi, e attività agonistica non sono ammessi né da atleti o Utenti, né dagli istruttori comportamenti integranti maleducazione, abuso fisico o psichico, violenza fisica o verbale, apprezzamenti o molestie sessuali, episodi di bullismo e qualsiasi tipo di forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale;
- la conversazione sia dei tecnici verso gli atleti, sia degli atleti verso i tecnici, sia tra gli atleti, deve essere educata nel linguaggio e adeguata nei contenuti;
- gli istruttori devono evitare i contatti fisici con gli atleti o limitarli a quanto strettamente necessario per ragioni di insegnamento, avendo cura di evitare contatti che possano comportare fraintendimenti da punto di vista sessuale;
- gli istruttori sono tenuti e avranno cura di evitare la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità dell'atleta;
- gli istruttori devono svolgere le mansioni con la massima attenzione e diligenza evitando che per negligenza o incuria o trascuratezza, possano causarsi danni fisici o psicologici agli atleti.

#### Selezione atleti per manifestazioni individuali o a squadre:

- premesso che la selezione degli atleti viene effettuata dal tecnico responsabile del settore, in base alle prestazioni e capacità dell'atleta, e fermi i regolamenti delle F.S.N., degli E.P.S. e delle D.S.A. nella selezione non può essere operata alcuna forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

#### Utilizzo impianti e spogliatoi:

- presso gli impianti di Tech sono predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio; in particolare sono predisposti spogliatoi e servizi igienici divisi tra personale

tecnico e atleti, tesserati e Utenti e, per questi ultimi, sono previsti spazi separati a seconda del genere;

- è garantito l'accesso agli impianti di Tech durante gli allenamenti, i corsi e le competizioni di atleti, tesserati e Utenti minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli stessi ovvero a loro delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività;
- durante gli allenamenti, i corsi e le competizioni è fatto divieto agli allenatori, ai dirigenti, al personale medico (salvo urgenze sanitarie), ed in generale a tutti i soggetti diversi dagli atleti, tesserati e Utenti di accedere agli spogliatoi ed ai bagni a questi ultimi riservati, fatto salvo casi di effettiva necessità e urgenza e fatta salva la deroga indicata al successivo paragrafo; nel caso non vi fossero spogliatoi e bagni riservati agli atleti, a tutti i soggetti diversi dagli atleti, tesserati e Utenti verrà inibito l'accesso a bagni e spogliatoi per il tempo di svolgimento di allenamenti, i corsi e le competizioni;
- durante gli allenamenti, i corsi e le competizioni non è consentito l'accesso agli spogliatoi a soggetti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale temporanea assistenza a atleti, tesserati e Utenti sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale;
- sono vietati contatti fisici di qualunque natura nei locali spogliatoi;
- in caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso ai locali dove viene prestato soccorso o eseguita una visita medica è consentito al solo personale medico e/o infermieristico (in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara) o, in loro assenza, a una persona addetta formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa o infortunata; la porta dell'infermeria dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera); in caso di atleti minorenni sarà necessaria sempre anche la presenza di almeno un soggetto esercente la responsabilità genitoriale o suo incaricato salvi i casi di urgenza;
- le visite mediche o fisioterapiche dovranno essere svolte con le medesime modalità.

#### Trasferte:

- in caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti 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 ed 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 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 Documento;
- per l'adesione alle trasferte di atleti 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/tecnico di almeno un altro membro dello staff durante tutti gli spostamenti degli atleti compresi quelli per raggiungere gli hotel e il campo di gara; in caso di atleti minorenni sussiste, altresì, l'obbligo di espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i genitori o di chi ne fa le veci.

#### Assunzione del personale e selezione dei fornitori/Consulenti

- ogni dipendente, collaboratore, dirigente, socio che svolge la propria attività per Tech a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere l'accettazione al presente documento e al Modello e al Codice di condotta, rispettandone ogni singola parte;
- prima di qualsivoglia assunzione, Tech procede all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali;
- in caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, si procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i collaboratori (salvo che tali certificazioni non siano già state acquisite);
- qualora l'attività del fornitore e/o consulente comporti contatto con minori, Tech, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, procede all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte

delle autorità competenti relative ai precedenti penali; fatto comunque salvo quanto previsto al paragrafo sulla Verifica preventiva del personale (casellario giudiziario e carichi pendenti);

- nella selezione del personale, di fornitori e consulenti, è vietata qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

#### Pubblicazioni cartacee e web

- fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione (come indicato al successivo paragrafo), Tech può pubblicare sui propri canali di comunicazione (brochure cartacee, sito web, social network e altro) fotografie o video di atleti durante le sessioni di allenamento, lezione o gara;
- è vietata ogni produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati;
- nelle pubblicazioni sono vietati apprezzamenti denigratori nei confronti di atleti, Utenti, tesserati, allievi, istruttori, avversari e terzi in genere.

#### Attività di manutenzione, pulizia e altre attività accessorie

- tutti gli addetti alle attività di manutenzione, pulizia e altre attività accessorie dovranno sempre rivolgersi agli atleti e Utenti tesserati con educazione evitando abusi fisici e verbali e comportamenti discriminatori.
- parimenti, atleti e Utenti dovranno rivolgersi agli addetti alle attività di manutenzione, pulizia e altre attività accessorie con educazione, nel rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori, evitando abusi fisici e verbali e comportamenti discriminatori;
- le mansioni di manutenzione e pulizia non potranno essere eseguite negli spogliatoi in presenza di atleti e Utenti.

### **10.1 Specifiche aree aziendali sensibili**

Si indicano di seguito alcune specifiche aree sensibili e le relative procedure per la prevenzione e gestione del rischio in relazione a fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni

1. Per l'allenamento con tuta EMS fornita da TECH, sarà seguita la seguente procedura:

- 1.1. l'atleta, dopo essersi cambiato nell'area spogliatoi, si presenta in area allenamento indossando l'abbigliamento idoneo (maglietta e pantaloncini sia per le donne che per gli uomini) per l'allenamento EMS;
- 1.2. l'istruttore procede alla vestizione tecnica dell'atleta (tuta tecnica composta da jacket e pantaloni) seguendo la procedura sottoindicata:
  - 1.2.1. bagna con acqua le placche di elettrodi inserite nella tuta tecnica composta da jacket e pantaloni;
  - 1.2.2. fa indossare all'atleta il jacket chiudendo la cerniera posizionata davanti e sistemando le placche di elettrodi che devono corrispondere esattamente al gruppo al muscolare interessato all'allenamento;
  - 1.2.3. verifica che il jacket sia sufficientemente adeso tirando gli appositi ganci posti sui fianchi del jacket stesso;
  - 1.2.4. l'istruttore durante la suddetta operazione è sempre in posizione eretta frontale al cliente/atleta;
  - 1.2.5. fa indossare all'atleta il pantaloncino, ponendo il pantaloncino posteriormente e verificando l'esatta corrispondenza con il gruppo muscolare dei glutei;
  - 1.2.6. durante questa operazione l'istruttore si posiziona posteriormente all'atleta, facendosi aiutare dallo stesso per sostenere le estremità frontali/laterali del pantaloncino che saranno successivamente chiuse sull'addome;
  - 1.2.7. per completare la corretta vestizione del pantaloncino l'istruttore si posiziona frontalmente all'atleta, chiude sull'addome i lembi frontali/laterali del pantaloncino e imbraga le cosce;
  - 1.2.8. durante questa operazione l'istruttore si posiziona in ginocchio lateralmente all'atleta che mantiene sempre la posizione eretta (per imbragare la gamba destra, l'istruttore, si posiziona sul fianco destro dell'atleta e viceversa sul fianco sinistro per la gamba sinistra).
  - 1.2.9. le braccia dell'atleta vengono avvolte dalle apposite fasce che sono sistemate sul bicipite; per questa operazione l'istruttore sarà posizionato posto di fianco dell'atleta
- 1.3. Ultimata la vestizione, per iniziare l'allenamento, l'istruttore inserisce il dispositivo tecnico nell'apposita tasca posizionata sul fianco destro della tuta tecnica.

- 1.4. Ultimato l'allenamento, l'istruttore procede alla svestizione tecnica dell'atleta seguendo la seguente procedura:
  - 1.4.1. estrae il dispositivo dalla tasca;
  - 1.4.2. sgancia il pantalone chiuso sull'addome e sulle gambe;
  - 1.4.3. sgancia il Jacket lateralmente sui fianchi e apre la cerniera;
  - 1.4.4. aiuta a togliere il jacket;
  - 1.4.5. apre e sfilta le fasce braccia.
- 1.5. Ultimata la svestizione, l'atleta rimane in maglietta e pantaloncini e si reca nello spogliatoio.
2. Per l'allenamento con tuta EMS personale dell'atleta:
  - 2.1. l'atleta si presenta in area allenamento con la propria tuta tecnica personale, già pronto l'allenamento;
  - 2.2. l'istruttore posiziona il dispositivo tecnico nell'apposita tasca sul fianco destro, e procede con l'allenamento;
  - 2.3. ultimato l'allenamento, l'istruttore estrae il dispositivo dalla tasca destra e l'atleta si reca nello spogliatoio.
3. Per l'allenamento VACU, sarà seguita la seguente procedura:
  - 3.1. l'atleta si presenta in area allenamento vestito con abbigliamento sportivo (maglietta e pantaloncino);
  - 3.2. l'istruttore procede alla vestizione seguendo la procedura sottoindicata:
    - 3.2.1. con una pellicola monouso avvolge il giro vita dell'atleta al di sopra dei vestiti (operazione necessaria per la protezione igienica.);
    - 3.2.2. aiuta l'atleta ad indossare la gonna tecnica in neoprene partendo dai piedi o dalla testa. Ci può essere un contatto con il corpo
    - 3.2.3. chiude la cerniera e la cintura della gonna;
    - 3.2.4. aiuta il cliente ad indossare i guanti monouso di protezione igienica per le braccia;
    - 3.2.5. accompagna l'atleta nella VACU per agganciare la gonna alla macchina, e lo aiuta ad indossare i manicotti alle braccia per iniziare l'allenamento.
  - 3.3. Terminato l'allenamento l'istruttore procede alla svestizione dell'atleta seguendo la procedura sottoindicata:
    - 3.3.1. sfilta i manicotti dalle braccia;
    - 3.3.2. libera la gonna agganciata alla macchina;
    - 3.3.3. accompagna l'atleta fuori dalla macchina;
    - 3.3.4. apre la cintura e la cerniera della gonna, aiutando l'atleta a togliere la gonna dai piedi o dalla testa. Ci può essere un contatto con il corpo;
    - 3.3.5. l'atleta rimuove le protezioni igieniche in autonomia.
4. Spogliatoio donna
  - 4.1. Lo spogliatoio donna si presenta con un'area armadietti, un'area lavabi e wc e un'area docce.
  - 4.2. Lo spogliatoio è dedicato unicamente alle atlete, il personale utilizza degli spogliatoi riservati allo Staff.
5. Spogliatoio uomo
  - 5.1. Lo spogliatoio uomo si presenta con un'area armadietti, un'area lavabi e wc e un'area docce.
  - 5.2. Lo spogliatoio è dedicato unicamente agli atleti, il personale utilizza degli spogliatoi riservati allo Staff.
6. Locale destinato a trattamento CRIO TERAPIA con connessa area zona spogliatoio
  - 6.1. I trattamenti di CRIO TERAPIA sono individuali.
  - 6.2. La CRIO è localizzata in un locale dedicato, al cui interno è posta una zona spogliatoio.
  - 6.3. Il locale CRIO è utilizzabile solo dall'atleta che deve svolgere il trattamento di CRIO TERAPIA.
  - 6.4. L'atleta, per effettuare un trattamento di CRIO TERAPIA, deve necessariamente rimanere in biancheria intima.
  - 6.5. L'atleta entra singolarmente nel locale CRIO, si sveste in autonomia rimanendo in biancheria intima e, quando è pronto, avvisa l'istruttore per iniziare il trattamento.
  - 6.6. L'istruttore entra nel locale CRIO, invita l'atleta ad indossare anche le ciabatte e i guanti appositi prima di procedere con la seduta.
  - 6.7. L'istruttore far eseguire all'atleta la seduta di CRIO TERAPIA
  - 6.8. Terminato il trattamento, l'istruttore esce dal locale e l'atleta si riveste in autonomia.

- 6.9. Durante l'intera procedura, l'istruttore non deve avere alcun contatto con l'atleta, salvo il caso in cui sia necessario aiutarlo per motivi di urgenza o emergenza.
7. Durante gli allenamenti e le procedure sopra indicate, l'istruttore terrà la debita distanza dell'atleta e avrà cura di non avere contatti diretti con il corpo (o parti di esso) dell'atleta.
8. Durante gli allenamenti (ivi compresi i momenti di vestizione/svestizione), l'istruttore non deve esprimere alcun apprezzamento sulle condizioni fisiche dell'atleta.

## **11 Responsabile contro abusi, violenza, discriminazioni**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, c. 6, del D.lgs. n. 36/2021, il Consiglio Direttivo della Società Sportiva nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla ASC ATTIVITA' SPORTIVE CONFEDERATE.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato tra persone di comprovata moralità e competenza che:

- non abbiano riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi né essere stato sottoposto a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
- non siano stati sottoposti, nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, a 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.

Colui che viene nominato Responsabile Safeguarding deve presentare il Certificato del Casellario Giudiziale dove si evince che non è stato soggetto a condanne penali anche non definitive per reati non colposi.

La nomina del Responsabile Safeguarding è resa pubblica nell'ambito della Società Sportiva mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione su sito internet o altri canali telematici.

Il Responsabile Safeguarding dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

Il Consiglio di Amministrazione potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della **Società Sportiva** relative alla protezione dei minori. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la Società Sportiva provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata dal Consiglio di Amministrazione ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della ASC ATTIVITA' SPORTIVE CONFEDERATE. La Società Sportiva provvede alla sostituzione con le modalità di cui ai precedenti commi.

### **11.1 Nomina: criteri selettivi e informativa**

Per l'individuazione del soggetto da nominare come Responsabile, Tech adotta i seguenti criteri selettivi:

- soggetto autonomo, non ricoprente cariche all'interno degli organi della Società, e indipendente da rapporti con allenatori e tecnici;
- esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni critiche e delicate;
- disponibilità a svolgere formazione specifica e a partecipare ai seminari formativi organizzati dal C.ON.I., dal C.I.P. e/o dell'Ente di Promozione Sportiva ASC cui è affiliata e/o delle Federazioni Sportive Nazionali e/o Enti di Promozione Sportiva e/o Disciplina Sportiva Associata a cui eventualmente si affilierà;
- assenza di condanne o di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori (con relativa produzione del certificato del casellario giudiziale);
- assenza di provvedimenti sanzionatori da parte di F.S.N., E.P.S. e D.S.A. per illeciti rilevanti come abusi, violenze, discriminazioni.

Il venir meno dei requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso Tech provvede tempestivamente alla nomina del sostituto, nel rispetto dei criteri selettivi sopra indicati, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di nomina.

Il Responsabile è in qualunque tempo revocabili per giusta causa e/o per giustificato motivo e/o per

violazione delle politiche di Tech relative alla protezione dei minori o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto. In tal caso Tech provvede tempestivamente alla sua sostituzione, sempre nel rispetto dei requisiti di nomina.

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 dovrà essere resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i Destinatari nonché pubblicata sulla homepage di Tech e tempestivamente comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding.

## 11.2 Funzioni

Il Responsabile svolge le funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei Modelli e dei Codici di Condotta, ed è collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive e istruttorie.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni;
- b) Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della **Società Sportiva** sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.
- c) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società Sportiva ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- d) Il Responsabile Safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
- e) recepire le indicazioni della ASC ATTIVITA' SPORTIVE CONFEDERATE e del Safeguarding Officer Federale e fornire elementi utili per l'aggiornamento del Modello organizzativo e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Società Sportiva;

Il Responsabile, in particolare avrà il compito di:

- prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi;
- rendere noto il Modello e il Codice di Condotta, sia tramite la pubblicazione degli stessi nella homepage del sito internet, , sia affiggendo il Modello e il Codice di Condotta presso la sede;
- diffondere il Regolamento e il materiale correlato, ad esempio tramite affissione nella specifica bacheca, e metterli a disposizione in ogni sede di svolgimento delle attività sportive (es: luogo di gara, luogo di allenamento)
- pubblicizzare i canali di comunicazione per segnalare casi di abusi e/o maltrattamenti e/o condotte rilevanti ai fini del Safeguarding;
- gestire le segnalazioni ricevute come previsto all'articolo 11;
- garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni ricevute, trattando tali informazioni in modo riservato e nel rispetto della privacy dei soggetti coinvolti.

Per dare attuazioni a tali compiti si indicano di seguito le azioni che potrà eseguire il Responsabile:

- provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del presente Documento, nonché vigilare sulla sua osservanza;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del presente Documento;
- vigilare sull'efficacia nel tempo del presente Documento, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito aziendale;
- curare l'aggiornamento del presente Documento nell'ipotesi in cui sia valutato necessario e/o opportuno eseguire correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- segnalare tempestivamente all'Amministratore Delegato qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte di terzi o che abbia accertato personalmente;

- comunicare e relazionare periodicamente (almeno una volta all'anno) all'Amministratore Delegato circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del presente Documento ed il loro stato di realizzazione;
- promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel presente Documento e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel presente Documento ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le aree a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità.

Il Responsabile è tenuto a sensibilizzare i Destinatari sulle questioni di Safeguarding ed è tenuto a collaborare con le autorità competenti.

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

Al fine di svolgere l'incarico, viene garantito al Responsabile e alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva di Tech

### **11.3 Poteri**

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al punto precedente, al Responsabile sono attribuiti i seguenti poteri:

- avere accesso ad ogni documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite al Responsabile;
- fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del presente Documento;
- richiedere che qualsiasi dipendente e/o collaboratore di Tech fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del presente Documento e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del presente Documento;
- svolgere l'attività istruttoria come previsto dall'art. 13;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

### **11.4 Le segnalazioni al Responsabile**

Il Responsabile deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del presente Documento o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del contrasto ai comportamenti rilevanti sopra descritti. A tal riguardo, si indicano le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei comportamenti rilevanti sopra descritti o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del presente Documento;
- il dipendente e/o collaboratore e/o atleta e/o tesserato e/o Utente e/o terzo in genere che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Documento può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente al Responsabile secondo la procedura di segnalazione descritta all'articolo 13;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, il Responsabile adotta un sistema di raccolta di dati;
- il Responsabile valuta le segnalazioni ricevute secondo la procedura di segnalazione descritta all'articolo 13;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Sono immediatamente trasmesse al Responsabile le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati che possano coinvolgere Tech sotto il profilo dei comportamenti rilevanti sopra descritti;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a comportamenti rilevanti sopra descritti ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione è conservata dal Responsabile in un archivio dedicato.

### 11.5 I rapporti del Responsabile verso gli Organi Societari

Il Responsabile informa l'Amministratore Delegato di Tech sull'applicazione e sull'attuazione del presente Documento, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità d'interventi modificativi.

Il Responsabile, inoltre:

- comunica, in relazione ad ogni segnalazione, la Relazione come prevista dall'art. 13;
- predispone entro 180 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso, sulle segnalazioni ricevute, sulle attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; sui necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del presente Documento ed il loro stato di realizzazione, sulle eventuali modifiche e aggiornamenti del presente Documento ed eventualmente un piano delle attività previste;
- effettua ogni comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie ed urgenti.

### 11.6 I rapporti del Responsabile con l'Ufficio per la Tutela

Il Responsabile che venga a conoscenza di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, soprafazione o sopruso, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive è tenuto a darne immediata comunicazione all'Ufficio del Procuratore Nazionale e all'Ufficio per la tutela.

Il Responsabile è tenuto a dare corso ad ogni richiesta, attività, iniziativa comunicata dall'Ufficio per la Tutela

## 12 Obblighi di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla **Società Sportiva** tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo mail [responsabile.tutela@techfitness.it](mailto:responsabile.tutela@techfitness.it) La password di accesso a tale indirizzo mail sarà in possesso esclusivo del Responsabile Safeguarding.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office ASC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo mail [safeguarding@ascsport.it](mailto:safeguarding@ascsport.it)

In caso di gravi comportamenti lesivi la **Società Sportiva** deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La **Società Sportiva** garantisce 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

## 13 Gestione delle segnalazioni e Privacy

Ai fini dei protocolli di contenimento del rischio e la gestione delle segnalazioni, Tech ha previsto:

- adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endosocietario, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi; a tal riguardo, si precisa che i provvedimenti rispetteranno il principio di proporzionalità, prenderanno in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata;

- adeguati provvedimenti, in ambito endosocietario, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli del presente Documento; al pari di quanto indicato al paragrafo precedente, i provvedimenti rispetteranno il principio di proporzionalità, prenderanno in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata;
- la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- la predisposizione di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- l'adozione di adeguate misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria di coloro 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;
- l'adozione di adeguate misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

### **13.1 Procedura per le segnalazioni**

La procedura di segnalazione come disciplinata al presente articolo si applica a tutti i Destinatari (atleti, tesserati e Utenti, genitori di atleti, tesserati e Utenti lavoratori subordinati e/o autonomi e/o collaboratori e/o liberi professionisti e/o consulenti di Tech, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti di Tech; dirigenti e soci di Tech, fornitori e clienti di Tech, e in generale chiunque utilizzi gli Impianti di Tech o vi acceda e/o svolga le attività sportive di Tech o abbia a qualunque titolo contatti con Tech).

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede o su una ragionevole convinzione del fatto segnalato.

Possono essere oggetto di segnalazione fatti e/o atti a/o condotte (anche omissive) integranti:

- i comportamenti rilevanti sopra indicati e quindi ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale e in particolare: l'abuso psicologico; l'abuso fisico; la molestia sessuale; l'abuso sessuale; la negligenza; l'incuria; l'abuso di matrice religiosa; il bullismo, il cyberbullismo; i comportamenti discriminatori;
- violazioni del Modello e Codice di Condotta;
- violazioni dell'Ordinamento sportivo;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

La segnalazione può essere effettuata tramite atto interno ai canali di Tech o tramite atto esterno (segnalazione alle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata e relativi organi dell'Ufficio Tutela e della Procura Federale, segnalazione all'Autorità Giudiziaria Ordinaria etc.).

In caso di presunti fatti e/o atti a/o condotte (anche omissive) che possono essere oggetto di segnalazione (come indicato al precedente paragrafo), il fatto deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo mail **responsabile.tutela@techfitness.it**

Le segnalazioni potranno avvenire anche in forma anonima. Anche in caso di segnalazione non anonima, è assicurata al denunciante la massima confidenzialità, riservatezza e protezione dei dati; è quindi garantita la piena riservatezza dell'identità del segnalante che sarà conservata agli atti a disposizione delle Autorità Giudiziarie.

La gestione della segnalazione avviene nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività istruttorie.

Anche dopo la segnalazione, il denunciante potrà far pervenire dati o documenti ulteriori (anche in forma anonima).

Per la migliore gestione delle Segnalazioni e per la relativa proficua attività istruttoria, si consiglia di effettuare le segnalazioni secondo i seguenti principi:

- contenuto preciso e concordante delle segnalazioni;

- nel caso in cui il segnalante non intenda rimanere anonimo, generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in Tech;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione del tempo e luogo in cui sono stati commessi;
- indicazione del soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato o, nel caso in cui il segnalante non conosca l'identità di tale soggetto, indicazione di ogni elemento utile che consenta di identificare il soggetto;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione utile a riscontro dei fatti segnalati.

Nel caso di segnalazione che coinvolga un minore come presunta vittima, devono essere informati gli esercenti la responsabilità genitoriale o il tutore legale del minore, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

### **13.2 L'istruzione della segnalazione**

Il Responsabile, se non ritiene la segnalazione manifestamente infondata, avvia l'attività istruttoria interna sulla base dei seguenti capisaldi:

- richiesta di eventuali chiarimenti al segnalante, ove necessario;
- l'assunzione di informazioni da parte di soggetti che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetti della segnalazione;
- la richiesta ai settori interessati di eventuale documentazione inerente i fatti oggetto di segnalazione;
- l'assunzione di informazioni e/o documentazione anche all'esterno di Tech, ove possibile.

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile trasmette la relazione conclusiva all'Amministratore Delegato di Tech, ovvero ancora, nel caso la segnalazione riguardi quest'ultimo o vi siano situazioni di conflitto di interesse ai sindaci della società nominati ai sensi dell'articolo 27 dello Statuto.

La relazione conclusiva deve contenere:

- la segnalazione con i relativi allegati (se presenti);
- gli atti istruttori svolti;
- le conclusioni del Responsabile con la relativa proposta di eventuali provvedimenti disciplinari o interventi tesi alla rimozione dei fatti fonte di violazione.

Nel caso in cui la segnalazione sia particolarmente grave e appaia fondata, il Responsabile è tenuto a dare informativa, immediata e anche prima di espletare l'attività istruttoria, agli organi indicati al precedente paragrafo. In tale evenienza, Tech provvederà ad adottare tutte le più opportune iniziative e i più opportuni provvedimenti ivi compresi:

- eventuale provvedimento sospensivo cautelare nei confronti del presunto autore dell'illecito;
- segnalazione alla Procura Federale delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata per quanto di competenza;
- segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie– Safeguarding Office delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata per quanto di competenza;
- segnalazione all'Autorità Giudiziaria;

Tech, alla ricezione della relazione conclusiva, adotta tutte le più opportune iniziative e i più opportuni provvedimenti ivi compresi:

- provvedimento sanzionatorio nei confronti del presunto autore dell'illecito (come indicato al successivo articolo 18);
- segnalazione alla Procura Federale delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata per quanto di competenza;
- segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie– Safeguarding Office delle F.S.N., E.P.S. e D.S.A. cui Tech è affiliata per quanto di competenza;
- segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

### **13.3 Protezione del segnalante**

Tutte le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, ivi compresa l'identità del segnalante se non anonimo, saranno trattate in modo strettamente riservato.

La divulgazione delle informazioni relative alla segnalazione potrà avvenire solo nel caso in cui il segnalante esprima espressamente il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali, ovvero nel

caso in cui la divulgazione sia necessaria per il coinvolgimento di Autorità Federali o dell'Autorità Giudiziaria o per la salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone ovvero risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato, nel qual caso l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata e la sussistenza dell'indispensabilità – e quindi la divulgazione- sarà in ogni caso valutata a discrezione del Responsabile, ovvero ancora la segnalazione sia infondata e sia configurabile una responsabilità del segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. A tal riguardo si rammenta che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui le segnalazioni abbiano ad oggetto informazioni coperte da segreto aziendale, il personale di Tech che effettua la segnalazione – e la correlativa comunicazione al Responsabile di informazioni coperte segreto aziendale – non costituisce violazione del relativo obbligo di segreto, a condizione che sussistano tutte le seguenti circostanze:

- la rivelazione sia strettamente necessaria e sia direttamente collegata al fatto oggetto di segnalazione;
- la rivelazione sia strettamente per l'eliminazione dell'illecito;
- la rivelazione sia effettuata tramite la procedura sopra indicata (segnalazione al Responsabile).

In tutti gli altri casi, la segnalazione e la correlativa comunicazione di informazioni coperte segreto aziendale integra violazione dell'obbligo di segreto.

#### **13.4 Divieto di ritorsione o discriminazione**

Sono "ritorsive" e/o "discriminatorie" le misure e le azioni poste in essere nei confronti del lavoratore che ha effettuato una segnalazione; in particolare sono "ritorsive" e/o "discriminatorie":

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).

Si indicano di seguito (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo) le azioni che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tech non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, nel caso in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti di Tech e operino nella medesima area aziendale, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, Tech provvede al soddisfacimento di dette richieste.

Il dipendente o il collaboratore, che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Responsabile il quale, valuterà la sussistenza degli elementi di discriminazione e adotterà comportamenti atti a porre rimedio.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza dell'Amministratore Delegato di Tech.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di:

- segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.;
- abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

### 13.5 Privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della **Società Sportiva** 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.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

La **Società Sportiva**, a seguito del preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati e associati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati e associati. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta della **Società Sportiva** contenente dati personali dei tesserati e associati, 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, 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.

### 14 Obblighi informativi, formativi ed altri obblighi

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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di

discriminazione (all. 1) tra i propri Tesserati 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 e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento e il codice di condotta, e ogni eventuale aggiornamento, devono essere pubblicati sul sito internet della Società Sportiva o altro canale telematico, se nella sua disponibilità, affisso presso la sede della stessa e portato a conoscenza di tutti i tesserati e i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società Sportiva.

## **15 Uso spazio Società Sportiva**

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla **Società Sportiva** durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla **Società Sportiva** devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/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 offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

## **16 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 è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

## **17 Inclusività**

La **Società Sportiva** garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

La **Società Sportiva** si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o Società Sportive sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o Società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione/Società Sportiva loro coetanei.

La **Società Sportiva** si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della **Società Sportiva** anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi

## **18 Sanzioni**

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

eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione/Società Sportiva.

Si indicano di seguito le condotte sanzionabili:

- condotte anche omissive integranti i comportamenti rilevanti sopra indicati (e quindi ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale e in particolare: l'abuso psicologico; l'abuso fisico; la molestia sessuale; l'abuso sessuale; la negligenza; l'incuria; l'abuso di matrice religiosa; il bullismo, il cyberbullismo; i comportamenti discriminatori);
- violazioni del presente Documento e del Codice di Condotta;
- violazioni dell'Ordinamento sportivo;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Documento e del Codice di Condotta;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente Documento e nel Codice di Condotta, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e Tech 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 di Tech;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari;
- 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.

Sempre in via generale, si precisa che le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e Tech;
- del rilievo e gravità della violazione commessa;
- ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari e dell'eventuale recidiva;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- di ogni aspetto afferente la gravità del pericolo creato e l'entità del danno eventualmente creato;
- dell'eventuale concorso di altri soggetti nel determinare l'infrazione;
- di tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto ivi comprese eventuali circostanze aggravanti o attenuanti.

Si precisa inoltre che le sanzioni disciplinari saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel presente Documento, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito:

- del procedimento disciplinare eventualmente avviato presso i competenti organi della F.S.N. dall'E.P.S. o dalla D.S.A. cui Tech è affiliata;
- del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato.

### **18.1 Sanzioni disciplinari irrogabili da Tech ad atleti, tesserati e Utenti.**

A carico di atleti, tesserati e Utenti sono irrogabili le seguenti sanzioni:

- ammonizione e richiamo verbale;
- sospensione temporanea;
- esclusione.

Le sanzioni vengono irrogate all'esito della Relazione del Responsabile o, in via d'urgenza, anche nel corso dell'attività istruttoria.

L'ammonizione e il richiamo verbale viene irrogata ad atleti, tesserati e Utenti che abbiano commesso violazioni del presente Documento e/o comportamenti rilevanti, a condizione che il fatto sia di lieve entità e che non abbia arrecato danni o lesioni personali al soggetto leso.

La sospensione temporanea è un provvedimento sanzionatorio a carico di atleti, tesserati e Utenti, che viene adottato da Tech al verificarsi di condotte in violazione del presente Documento, di gravità tali da non consentire, per un periodo limitato l'accesso di atleti, tesserati e Utenti agli impianti di Tech e/o alla fruizione delle attività sportive di Tech.

La sospensione ha effetto immediato dalla comunicazione, ha durata per il tempo previsto nel provvedimento e cessa con il decorrere del periodo di sospensione; durante il periodo di sospensione temporanea, il soggetto sanzionato non può accedere agli impianti di Tech e/o alla fruizione delle attività sportive di Tech; decorso il periodo della sospensione temporanea il soggetto sanzionato torna a pieno titolo a poter accedere agli impianti di Tech e/o alla fruizione delle attività sportive di Tech.

Oltre a quanto previsto dall'art. 21 delle Generali di Contratto di Tech, la sospensione temporanea viene irrogata nei seguenti casi

Condotta	Periodo di sospensione
violazioni del presente Documento e/o comportamenti rilevanti, che abbiano arrecato al soggetto leso danni di lieve entità e comunque che non abbiano arrecato lesioni personali al soggetto leso	da 5 a 20 giorni
mero concorso con autori di violazioni del presente Documento e/o di comportamenti rilevanti, nel caso in cui: (a) tale concorso non sia concretizzato in una condotta attiva verso il soggetto leso e (b) il soggetto leso non abbia subito lesioni personali	da 5 a 10 giorni
sanzioni temporanee (fino a tre mesi) irrogate dalla F.S.N., D.S.A. e/o dall'E.P.S. cui Tech è affiliata	periodo pari alla sanzioni temporanee irrogate dalla F.S.N., D.S.A. e/o dall'E.P.S. cui Tech è affiliata
effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate	20 giorni
recidiva annuale nel provvedimento di ammonizione e il richiamo verbale	da 10 a 20 giorni
omissione di aiuto e/o soccorso al soggetto vittima di comportamenti rilevanti	massimo di 5 giorni

L'Esclusione è il provvedimento sanzionatorio che viene adottato da Tech a carico di atleti, tesserati e Utenti al verificarsi di condotte in grave violazione del presente Documento.

L'Esclusione comporta la risoluzione di ogni rapporto in essere tra Tech e il soggetto escluso, sia sportivo che contrattuale.

L'Esclusione ha effetto immediato dalla comunicazione, e da tale comunicazione il soggetto escluso non può accedere agli impianti di Tech e/o alla fruizione delle attività sportive di Tech.

L'Esclusione viene irrogata nei seguenti casi

- violazioni del presente Documento e/o comportamenti rilevanti, che abbiano arrecato al soggetto leso danni non di lieve entità o lesioni personali;
- concorso in violazioni del presente Documento e/o comportamenti rilevanti, che abbiano arrecato al soggetto leso danni non di lieve entità o lesioni personali;
- recidiva, anche generica, nel corso dell'anno di una condotta che ha comportato il provvedimento di sospensione come indicato al precedente paragrafo;
- sommatorie di provvedimenti di sospensione indicati al precedente paragrafo, anche non annuali, superiori a trenta giorni;
- sanzioni irrogate dalla F.S.N., dall'E.P.S. o dalla D.S.A. cui Tech è affiliata consistenti in: squalifica; ritiro della tessera atleta; sospensione superiore a tre mesi; inibizione perpetua a ricoprire cariche federali; radiazione.

In caso di sospensione e/o di esclusione il soggetto sanzionato non ha diritto alla restituzione della Quota e/o di parte di essa.

I provvedimenti di Sospensione e/o di esclusione non escludono l'obbligo al risarcimento dei danni in capo al soggetto sanzionato.

## **18.2 Sanzioni verso i collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della **Società Sportiva**, 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 gravità della violazione commessa:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa fino all'importo pari a quattro ore, il collaboratore 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 Documento con comportamenti quali:
  - 3.1. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
  - 3.2. l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente Documento;
  - 3.3. la violazione delle misure adottate da Tech volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - 3.4. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Documento, 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 dal servizio e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a 4 giorni) il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa e/o che attui una delle seguenti condotte:
  - 4.1. arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo a Tech violando le procedure interne previste dal presente Documento, adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Documento;
  - 4.2. effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente Documento;
  - 4.3. violi le misure adottate da Tech 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 il collaboratore che:
  - 5.1. eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbia violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero sia stato condannato in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale;
  - 5.2. 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;
- 5.3. adottati un comportamento non conforme alle prescrizioni presente Documento e che sia diretto al compimento di un comportamento rilevante;
  - 5.4. adottati un comportamento che determini l'applicazione a carico di Tech di una procedura disciplinare presso gli organi delle F.S.N., degli E.P.S. o dalle D.S.A. cui Tech è affiliata o di una procedura giudiziaria

### 18.3 Sanzioni verso i volontari

Nei confronti dei volontari della **Società Sportiva**, 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;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della **Società Sportiva**, radiazione dello stesso.

Ai fini dei precedenti punti si rimanda alla sezione precedente "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti" ai punti 1 – 2 – 3 - 4 e 5

### 19 Diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni

Tech adotta gli obblighi previsti dalle Linee Guida per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni prevedendo che:

- il presente Documento, unitamente al nominativo e ai contatti del Responsabile siano affissi presso gli Impianti e pubblicati nella *homepage* di Tech;
- presso gli Impianti sia data notizia dell'adozione del presente Documento e dei relativi aggiornamenti;
- sia data immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e all'Ufficio per la Tutela dell'adozione del presente Documento e dei relativi aggiornamenti;
- al momento del tesseramento, il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, venga data informativa del presente Documento, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- venga data immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni all'Ufficio per la Tutela nonché all'Ufficio del Procuratore federale;
- siano adottate adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- siano adottate adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- sono adottate adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- viene data un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro 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;
- sono adottate adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalle F.S.N. ed E.P.S. cui Tech è affiliata

A tal riguardo, Tech adotta e dà opportuna informazione (anche tramite pubblicazione nella home page del sito, affissione presso gli impianti, attività formative, comunicazioni mail e newsletter) di adottate misure volte a

- effettuare attività preventive e periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i Principi Fondamentali e le Linee Guida, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
- contrastare i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni, nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;

- definire le responsabilità in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
- specificare delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
- raggiungere gli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione, nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
- garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
- garantire la trasmissione delle informazioni al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, all'Ufficio per la Tutela nonché all'Ufficio del Procuratore federale;
- garantire il coordinamento con l'Ufficio per la Tutela nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- effettuare valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dal Destinatario, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

A tal riguardo e al fine di dare efficace attuazione al presente Documento, Tech intende assicurare una corretta e completa divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura, comunicando i contenuti e dei principi del presente Documento ai propri atleti, tesserati e Utenti, ai propri lavoratori, dipendenti e collaboratori, nonché ai soggetti che, pur non rivestendo tali ruoli formali, operano anche occasionalmente con Tech.

Si precisa che quanto previsto dal presente Documento dovrà essere rispettato da chiunque frequenti – a qualsiasi titolo – gli impianti di Tech.

In caso di innovazioni normative o modifiche parziali o sostanziali del presente Documento, Tech provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere con tempestività i nuovi contenuti a tutti i destinatari.

## 20 Norme Finali

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della ASC ATTIVITA' SPORTIVE CONFEDERATE, da tutta la normativa approvata dal Consiglio Nazionale della Ente di Promozione Sportiva, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione della **Società Sportiva**, entra in vigore il giorno successivo alla approvazione.

Torino 29/8/2024

SSD TECH SRL  
 L'amministratore Delegato  
 Taraschi Pier Paolo