



A.S.D. MONTAGNE SACRE

via Beata Vergine della Difesa 162, 32046 San Vito di Cadore (BL)

e-mail info@montagnesacre.it, telefono 3470160449, sito internet www.montagnesacre.it,
Il Responsabile preposto alla tutela dei diritti e al safeguarding è la socia e consigliera signora
Loredana Siorpaes, contattabile al telefono 3337658683, all'indirizzo e-mail
segnalazioni@montagnesacre.it o dall'apposito modulo sul sito internet dell'Associazione.

Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva associativa per il *safeguarding* e la tutela dei diritti

Ai sensi dei più recenti regolamenti per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazione sugli associati/tesserati e alle linee guida per l'adeguamento alle politiche del cosiddetto Safeguarding, si adotta il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, a ulteriore specifica e rafforzamento di quanto, in linea di principi e diritti, è già chiaramente riportato nello statuto dell'Associazione.

Art. 1 - Finalità

1. Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativo agli associati/tesserati, specialmente se minorenni, all'interno dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Montagne Sacre, più oltre nel testo denominata semplicemente "Associazione".
2. Il diritto fondamentale degli associati/tesserati è di essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, volitiva, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psicofisico degli associati/tesserati è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo.
3. Il presente documento costituisce il complesso delle linee guida e dei principi ai quali l'Associazione e tutti i suoi associati/tesserati sono chiamati ad adeguarsi al fine di perseguire:
 - la promozione dei diritti precedentemente menzionati;
 - la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli associati/tesserati, specialmente dei minorenni, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;
 - la consapevolezza degli associati/tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
 - l'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia da parte dell'Associazione, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office (o sotto altra omologa nomenclatura) istituito da molti enti di promozione sportiva, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti degli associati/tesserati minorenni;
 - la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
 - l'informazione degli associati/tesserati, inclusi i minorenni, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
 - il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia dell'Associazione;
 - il presente documento aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sugli associati/tesserati" rilasciato da alcuni EPS (Ente di Promozione Sportiva) di riferimento e alle relative 'Linee guida'.

Art. 2 - Campo di applicazione

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

1. tutti gli associati/soci della e tesserati nella Associazione;
2. tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto dell'Associazione;
3. tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con l'Associazione.

Art. 3 - Tipologie di comportamenti rilevanti, in senso negativo

Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti i seguenti:

1. abuso psicologico: comprende qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima del socio/tesserato, anche attraverso mezzi digitali/virtuali;
2. abuso fisico: coinvolge atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci oppure il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, lesioni o compromettere lo sviluppo psicofisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi;
3. molestie: comprendono comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causino fastidio o disturbo;
4. abuso sessuale: coinvolge comportamenti di natura sessuale non consensuale o il cui consenso è manipolato o negato, inclusi comportamenti coercitivi o coercitivi nei confronti dell'associato/tesserato;
5. violenza di genere: comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica, sia psicologica, basata sul genere;
6. bullismo e cyberbullismo: include comportamenti offensivi e aggressivi, anche on-line, mirati a esercitare potere o controllo sugli associati/tesserati, creando condizioni di disagio, insicurezza o esclusione;
7. nonnismo (hazing): comporta iniziative umilianti e pericolose da parte di membri di più anziani di frequentazione verso i nuovi membri del gruppo;
8. abuso di matrice religiosa: comprende ogni atto che limita o condiziona il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa;
9. abuso dei mezzi di correzione: coinvolge l'uso improprio del potere correttivo e/o disciplinare nei confronti di un associato/tesserato;
10. negligenza: si verifica quando un associato/tesserato, nonostante sia a conoscenza di un evento rilevante, in senso negativo, omette di intervenire o di segnalarlo, causando o permettendo un danno o un pericolo imminente di danno;
11. incuria: comporta la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
12. altri comportamenti discriminatori: includono qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età, nascita, famiglia od orientamento sessuale;
13. rientrano inoltre tra le condotte rilevanti tutti quei comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità stabilite all'art. 1 del presente documento.

Art. 4 - Principi

I soggetti indicati nel precedente art. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi:

1. garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personali;
2. assicurare a ogni associato/tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche;
3. prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente, sia apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minorenni;
4. segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse per i genitori o tutori legali, se si tratta di minorenni, o in ogni caso al Responsabile preposto alla tutela dei diritti e al safeguarding;
5. rivolgersi al Responsabile preposto dall'Associazione alla prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nel caso sospetti o rilevi condotte non conformi ai criteri del presente documento;
6. garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, motorio, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni;
7. pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati;
8. prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta negativi descritti nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo;
9. informare i partecipanti all'attività sportiva che apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla prestazione sportiva e non inclusi nei parametri costruttivi definiti nel presente documento possono ledere la dignità e il rispetto della persona;
10. favorire la parità di genere, nel rispetto delle normative vigenti.

Art. 5 - Protezione dei minori

L'Associazione è tenuta a richiedere preventivamente una copia del certificato del casellario giudiziale, ai sensi della normativa vigente, a tutti i soggetti, indipendentemente dalla forma di impiego, incaricati di compiti che comportano contatti diretti e regolari con i minorenni.

Art. 6 - Uso degli spazi fruiti dall'Associazione rispetto al Safeguarding

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti di associati/tesserati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti a cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati;
2. presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio;
3. durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'Associazione o, nel caso di palestre/sale/strutture utilizzate anche da altre realtà associative o regolari utenti, ai soli fruitori che hanno diritto ad accedervi. I genitori/tutori/accompagnatori possono accedere agli spogliatoi solo previa autorizzazione da parte di un insegnante/tecnico o dirigente dell'Associazione e comunque solo per eventuale assistenza ad associati/e o tesserati/e sotto gli 11 anni di età, o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale, o per comprovate ragioni di soccorso;
4. in caso di necessità, è consentito l'accesso agli spogliatoi a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso per le procedure strettamente necessarie al soccorso nei confronti della persona offesa, in attesa dell'arrivo del pronto intervento sanitario. La porta dovrà rimanere aperta e dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico/insegnante, dirigente, collaboratore/lavoratore, eccetera), se tutto ciò è possibile.

Art. 7 - Responsabile preposto alla tutela dei diritti e alla prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

Per tutelare i diritti e prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti degli associati/tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale dei praticanti sportivi, il Consiglio Direttivo dell'Associazione nomina un Responsabile preposto alla prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata all'ente di promozione sportiva al momento dell'affiliazione o della riaffiliazione, qualora richiesto;

1. il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto tra individui di comprovata integrità morale e competenza, inoltre deve soddisfare i seguenti requisiti:
 - essere tesserato presso l'Ente di Promozione Sportiva in modo regolare;
 - possedere la cittadinanza italiana;
 - non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori a un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
 - non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale;
2. la nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno dell'Associazione (attraverso affissione nella sede, pubblicazione in fogli informativi e nel sito internet, se presente) e inserita nel sistema gestionale dell'EPS di riferimento, se richiesto, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione dell'ente stesso;
3. il mandato del Responsabile dura cinque anni e può essere rinnovato;
4. in caso di dimissioni per qualsiasi motivo o cessazione del mandato per altri motivi, l'Associazione ha 30 giorni di tempo per nominare un nuovo Responsabile e comunicarne la nomina all'EPS di riferimento, qualora previsto, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione dell'ente stesso;
5. la nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione. Il Safeguarding Office (od omologa denominazione) dell'EPS di riferimento viene informato tempestivamente di tale revoca e dei suoi motivi, ove previsto. L'associazione procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente;
6. il Responsabile ha i seguenti compiti:
 - sorvegliare l'applicazione corretta dei regolamenti, modelli e vademecum per la tutela dei diritti e la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni (safeguarding) sugli associati/tesserati all'interno dell'Associazione, così come l'applicazione e l'aggiornamento del 'Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva associativa per il safeguarding' e dei 'Vademecum etico' e 'Vademecum di condotta' adottati;
 - adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'Associazione, oltre a promuovere le iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;

- segnalare al Safeguarding Office dell'EPS di riferimento eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o la documentazione richieste, qualora tutto ciò rientri per legge nei doveri dell'Associazione;
- rispettare gli obblighi di riservatezza e privacy come previsto dalle linee guida rilasciate dall'EPS e/o legittimamente in vigore nell'Associazione;
- proporre all'organo competente dell'Associazione eventuali aggiornamenti del 'Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva associativa per il safeguarding' e ai 'Vademecum etico' e 'Vademecum di condotta', tenendo conto delle esigenze dell'Associazione;
- valutare annualmente l'efficacia del 'Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva associativa per il safeguarding' e dei 'Vademecum etico' e 'Vademecum di condotta' e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
- partecipare agli eventi formativi obbligatori.

Art. 8 - Obbligo di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo precedente e che coinvolgono associati/tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni (safeguarding) nominato dall'Associazione;
2. chiunque sospetti comportamenti rilevanti, in senso negativo, secondo il presente modello/regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni (safeguarding) dell'Associazione attraverso i seguenti canali appositi: e-mail all'indirizzo segnalazioni@montagnesacre.it, o dal relativo modulo su www.montagnesacre.it (sito dell'A.s.d.), o al telefono del Responsabile, riportato in intestazione.

Art. 9 - Segnalazione dei comportamenti lesivi

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di associati/tesserati o di persone terze, nei confronti di altri associati/tesserati, soprattutto se minorenni, ciò deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (safeguarding) tramite comunicazione: via e-mail all'indirizzo segnalazioni@montagnesacre.it, o dall'apposito modulo su www.montagnesacre.it, o al telefono del Responsabile;
2. in caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office (o altra omologa sua denominazione) dell'EPS di riferimento, qualora previsto dall'ente e/o dalle leggi;
3. in caso di gravi comportamenti lesivi, l'Associazione deve notificare alle forze dell'ordine i fatti di cui è venuta a conoscenza;
4. l'Associazione garantisce l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di ritorsione o vittimizzazione secondaria degli associati/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 associato/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;

Art. 10 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
 - mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello/regolamento e della documentazione che ne costituisce parte integrante (due Vademecum per il safeguarding);
 - violazione dolosa, in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato, delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Vademecum etico e di condotta per il safeguarding), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore del fatto e l'Associazione;
 - violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
 - effettuazione, per dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
 - violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
 - violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
 - atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - mancata applicazione del presente sistema disciplinare (Modello e due Vademecum per il safeguarding);
2. le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione od 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 all'Associazione dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto;

3. il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del presente modello/regolamento attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Art. 11 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. Rispetto ai comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (i Vademecum e il regolamento dell'EPS sul Safeguarding), possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10 punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dalla stessa;

2. ai fini del precedente punto si definisce e specifica che:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure indicate dall'Associazione, le prescrizioni del Vademecum etico e del Vademecum di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo durante la stagione sportiva, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure interne associative, le prescrizioni del Vademecum etico e del Vademecum di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione sportiva, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello, o del Vademecum etico, o del Vademecum di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente Modello e del Vademecum etico o del Vademecum di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Associazione 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;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli

organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10 punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 6 mesi;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dalla stessa;

2. ai fini del precedente punto si adotta il punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 13 - Diffusione e attuazione

1. L'Associazione, anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e i Vademecum etico e di condotta a tutela dei minorenni e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni (vedi Allegati A e B) tra i propri associati/tesserati e gli operatori/volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegnano inoltre a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi negli sportivi;

2. il presente documento, assieme agli allegati A e B, saranno pubblicati sul sito internet dell'Associazione, se disponibile, e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con l'Associazione. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.

Art. 14 - Inclusività

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri associati/tesserati e ai tesserati di altre associazioni sportive dilettantistiche e società sportive pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di famiglia, di nascita, fisica, intellettuale, volitiva, relazionale o sportiva;

3. l'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli associati/tesserati svantaggiati dal punto di vista economico-monetario o familiare, favorendo la partecipazione dei suddetti alle attività dell'Associazione anche mediante sconti dei contributi per le attività associative/corsi e/o mediante accordi e convenzioni.

Art. 15 - Utilizzo sistemi informatici

Per l'organizzazione di eventi, allenamenti e aggiornamenti in tempo reale possono venir utilizzate gruppi e chat istantanee finalizzati alla diffusione capillare dei messaggi (a esempio e-mailing list, sms, Telegram, Whatsup e similari). Tutti gli associati/tesserati, tranne coloro che abbiano e avanzino richieste diverse in tal senso, accettano di essere inseriti in tali gruppi di comunicazione e di mantenere un comportamento decoroso nel loro utilizzo. Altresì è di fatto vietato l'abuso delle informazioni ricevute o scambiate.

Art. 16 - Norme finali

Come previsto da molti regolamenti per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sugli associati/tesserati, promanati dagli EPS, il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione con cadenza quadriennale, nonché ogni volta che, al netto di delibera positiva del Consiglio Direttivo, sia necessario per recepire eventuali nuove sensate disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, a esempio modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché eventuali integrazioni alle normative obbligatorie dell'EPS di riferimento.

Documenti correlati:

- Allegato A - Vademecum di condotta a tutela dei minorenni e per la prevenzione di qualsiasi discriminazione, molestia o violenza;
- Allegato B - Vademecum etico per tutti gli operatori dell'A.s.d. Montagne Sacre a rispetto e tutela dei minorenni e del safeguarding.