MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Art. 1 – Disposizioni Generali

1 Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati a 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, intellettiva, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

2 La A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago previene e contrasta ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori. A tal fine, informa i tesserati dei rispettivi diritti, favorisce la diffusione delle politiche di safeguarding della Federazione e adotta misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

3 La A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing e i suoi tesserati e soci si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

4 I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:
- 4.a tutti i tesserati della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing;
- 4.b tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing.
- 4.c tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing

Art. 2 – Adozione e finalità del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il collegato Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione

1. La A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing adotta il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il collegato Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, in conformità con il d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché con i Principi Fondamentali emanati dal CONI. L'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nell'esercizio delle funzioni attribuitegli, coordina la corretta attuazione delle predette disposizioni e dei Principi Fondamentali emanati dal CONI.
2. Il presente Modello è aggiornato con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali del CONI o delle Linee Guida

della Federazione nonché le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e del Responsabile federale delle politiche di safeguarding della Federazione. In sede di prima applicazione, la A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing aggiorna il presente Modello con cadenza almeno trimestrale, durante il primo anno, e semestrale durante il secondo, previe verifiche sulla sua effettività.

3. Il presente Modello persegue i seguenti obiettivi:
   a. la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali emanati dal CONI;
   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 da parte dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
   d. l'individuazione e l'attuazione da parte dellaA.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti dei propri tesserati, in special modo nei confronti dei tesserati minori;
   e. la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
   f. la completa e corretta 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 A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
   h. il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipino alle attività sportive, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing;

4. Il presente Modello prevede 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.

Art. 3 – Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

1) Ai fini del presente Modello costituiscono abuso, violenza e discriminazione e sono come tali sanzionabili le seguenti fattispecie:
   a) l'abuso psicologico;
   b) l'abuso fisico;
   c) la molestia sessuale;
   d) l'abuso sessuale;
   e) la negligenza;
   f) l'incuria;

g) l'abuso di matrice religiosa;
h) il bullismo, il cyberbullismo;
i) i comportamenti discriminatori.

2) Ai fini del comma precedente, si intendono:
   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 necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
   g) per "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, 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 ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per "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 o politiche, disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 4 – Piano di prevenzione e gestione del rischio e protocolli di contenimento

1) Su proposta del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui al successivo art. 5, comma 1, il Consiglio direttivo adotta annualmente (i) un Piano di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni nonché i (ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e gestione delle segnalazioni prevedendo:
   a) in relazione alla propria dimensione e alle discipline sportive praticate, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i Principi e le Linee Guida emanate dalla FSN, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
   b) in relazione alla propria dimensione e alle discipline sportive praticate, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
   c) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
   d) un adeguato sistema disciplinare che preveda sanzioni monitorie (ammonizione e ammenda) e inibitorie (sospensione, squalifica dalle competizioni, esclusione dalla ASD/SSD) da comminare – cumulativamente alle sanzioni disciplinari e penali previste per le condotte di molestia, abuso, violenza e discriminazione – a coloro i quali violino le disposizioni e i protocolli del modello organizzativo tesi alla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'ASD/SSD, 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 alla Società 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.

2) Il Piano di cui al comma 1 prevede almeno:

a) adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
b) adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
c) 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 collegata e connessa organizzata dalla A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing;
d) adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla Federazione in materia di safeguarding;
e) buone pratiche e adeguati strumenti di early warning al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi o evitare eventuali comportamenti strumentali;
f) adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base delle convenzioni stipulate dalla Federazione;
g) adeguate misure per l'adozione da parte di tecnici di un linguaggio idoneo in base dell'età e alle specificità del singolo soggetto;
h) adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
   i) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
   ii) viaggi, trasferte e pernotti;
   iii) trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
   iv) manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

3) Oltre a quanto previsto dal comma precedente, il Piano di cui al comma 1 prevede adeguati strumenti per:
   a) la tutela dei diritti di cui all'art. 1, comma 1 del presente Modello;
   b) la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
   c) la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
   d) la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate, in particolare se minori;
   e) la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva;
   f) l'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e dalla Federazione in materia nonché, più in generale, per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, e alle caratteristiche della Federazione e dei relativi tesserati.

4) I protocolli di cui al comma 1 assicurano almeno:
   a) l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

b) la concreta possibilità da parte dei medici sportivi e degli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi di attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure previste, informandone il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding;
c) l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;

Art. 5 – Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1) Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui propri tesserati, in particolar modo se minori, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio il Consiglio direttivo nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art. 3 del Regolamento Safeguarding della Federazione.
2) Il Responsabile di cui al comma precedente è scelto tra persone di comprovata moralità e competenza e in particolare tra:
   a) professori universitari di prima e seconda fascia, anche a riposo, o ricercatori universitari anche a tempo determinato, in materie giuridiche o medico-sanitarie;
   b) magistrati, anche a riposo, di ogni giurisdizione;
   c) avvocati dello Stato, anche a riposo;
   d) notai, con almeno 2 anni di esperienza nella giustizia sportiva;
   e) psicologi o psicoterapeuti iscritti all'albo che non abbiano riportato sospensioni o radiazioni dal proprio ordine di appartenenza;
   f) avvocati abilitati con almeno 2 anni di esperienza nella giustizia sportiva;
   g) coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente Federale, Consigliere Federale, Segretario Generale o Presidente o Componente di Organi territoriali di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite;
   h) sportivi di alto livello in discipline sportive organizzate da Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI.
   i) dirigenti soci dotati delle necessarie competenze in materia e che non siano attualmente componenti del Consiglio Direttivo della ASD/SSD.

3) Il Responsabile di cui al primo comma non dovrà inoltre:
   a) aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati non colposi, a pene detentive superiori a un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori a un anno;
   b) aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti, o da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva o Associazioni Benemerite.
4) Della nomina del Responsabile di cui al primo comma è data pubblicità nelle modalità di cui al successivo art. 8, comma 1. Nelle medesime modalità è data pubblicità dei contatti del predetto Responsabile. La nomina è altresì comunicata alla Federazione, nelle modalità da questa previste.

5) Il Responsabile di cui al primo comma dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

6) In caso di gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, la nomina di Responsabile di cui al primo comma può essere revocata prima della scadenza del termine con provvedimento motivato del Consiglio direttivo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Responsabile federale delle politiche di safeguarding. il Consiglio direttivo provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7) In caso di cessazione del ruolo di Responsabile di cui al primo comma, per dimissioni, per decadenza per perdita dei requisiti, o per qualsiasi altro motivo, il Consiglio direttivo nomina entro 30 giorni un nuovo Responsabile.

Art. 6 – Funzioni del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Il Responsabile di cui all'art. 5 comma 1:

   a. predispone e propone al Consiglio direttivo l'adozione del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4 comma 1 del presente Modello;
   b. vigila sul rispetto del Regolamento Safeguarding della Federazione, per quanto di competenza, nonché sul rispetto del presente Modello e del Codice di cui all'art. 2, comma 1, adottati dalla A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago Vigila altresì sul rispetto del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4, comma 1 del presente Modello, nonché sul rispetto degli obblighi informativi e di ogni altra disposizione in materia;
   c. adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare nell'ambito della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
   d. adotta provvedimenti di quick response in caso di presunti comportamenti lesivi e o altri adeguati provvedimenti, tra cui quello di sospensione del singolo tesserato, per ogni altra violazione delle disposizioni del presente Modello, del Codice di cui all'art. 2, comma 1, del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4 comma 1;
   e. commina le sanzioni previste per la violazione delle disposizioni in materia;
   f. adotta apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
      i. presentato una denuncia o una segnalazione;
      ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
      iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
      iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
      v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;

   g. adotta misure e iniziative volte a sanzionare abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.
   h. segnala al Responsabile federale delle politiche di safeguarding eventuali condotte rilevanti e fornisce allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
   i. formula al Consiglio Direttivo le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo

dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago;

j. valuta annualmente, salvo il più breve termine di cui all'art. 2, comma 2, le misure del presente Modello dell'attività sportiva e del Codice di cui all'art. 2, comma 1, nell'ambito della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago, sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
k. promuove l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di
l. 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;
m. esercita ogni altra funzione attribuitagli dal Consiglio direttivo.

2. Nel rispetto del principio di proporzionalità, in ogni caso i provvedimenti di cui alle lettere d) ed e) del comma precedente devono tenere in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni, ovvero 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 della Federazione e dalla A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago.
3. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, svolge le sue attività in via autonoma e indipendente rispetto all'organizzazione sociale.
4. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, assicura la riservatezza delle segnalazioni ricevute nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.
5. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, inoltre, partecipa all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla Federazione e si coordina con il Responsabile federale delle politiche di safeguarding ogni qual volta necessario, e comunque con cadenza almeno semestrale, inviando relazione almeno annuale, nonché recependo e attuando le relative raccomandazioni senza indugio.
6. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding possono accedere liberamente e in ogni tempo alle informazioni e alle strutture sportive della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago, 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.

Art. 7 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

1 Chiunque venga a conoscenza o abbia il sospetto che vengano posti in essere comportamenti rilevanti ai sensi dell'art. 3 che coinvolgano tesserati, specie se minori, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, o al Responsabile federale delle politiche di safeguarding.
2 In ogni caso, i tesserati sono tenuti a fornire senza indugio al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 ogni informazione relativa a eventuali comportamenti in violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, informa altresì il Responsabile federale delle politiche di safeguarding nonché l'Ufficio del Procuratore federale, ove competenti.
3 Al fine di assicurare la riservatezza della segnalazione, il Consiglio Direttivo predispone, ad esclusiva gestione del Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, una procedura di whistleblowing di cui è data pubblicità con le

medesime modalità di cui all'art. 8, comma 1 del presente Modello.

4 L'identità di chiunque effettui una segnalazione ai sensi dell'art. 7 non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. L'obbligo di riservatezza ha ad oggetto, oltre al nominativo del segnalante, tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa identificare, anche indirettamente, il segnalante medesimo.

5 La segnalazione di cui al comma 1 del presente articolo è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

6 La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte a qualsiasi titolo nella segnalazione, anche se meramente menzionate, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante e salvo diversamente disposto dal Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 per ragioni di interesse superiore.

7 Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 8 – Obblighi informativi e altre misure

1 Del presente Modello, della notizia della sua adozione e dei relativi aggiornamenti, della nomina del Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4, comma 1 è data adeguata pubblicità nell'ambito della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago, anche mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet.

2 Dell'adozione del presente Modello nonché dei relativi aggiornamenti è data altresì immediatamente comunicazione al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 e al Responsabile federale delle politiche di safeguarding;

3 Al momento del tesseramento, la A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago informa il tesserato o eventualmente coloro che ne esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dello stesso, del presente Modello, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago.

4 La A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago trasmette ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della ASD stessa, al Responsabile federale delle politiche di safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura federale, ove competente.

5 La A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago adotta adeguate misure per:

5.a la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;

5.b la diffusione di e 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;

5.c la diffusione di e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

5.d informare i tesserati o eventualmente 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 il contrasto dei

fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;

5. e la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla Federazione e dalla A.S.D. Phoenix Fighters Kickboxing Parabiago.

Art. 9 – Disposizioni finali

1 Per quanto non espressamente previsto si rinvia allo Statuto della Federazione e alla normativa federale in materia.

2 Il presente Modello entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Luogo e Data Parabiago 29/08/2024