

MODELLO ORGANIZZATIVO di GESTIONE e CONTROLLO dell'ATTIVITÀ SPORTIVA

PREMESSA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva è redatto dall'**asd ALA Atletica Leggera Abbiategrasso** (di seguito denominata **ALA**), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n.39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate da FIDAL (Federazione Italiana di Atletica Leggera) e da ASI (Associazioni Sportive Sociali Italiane). Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività di ALA, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla World Athletics e dalla European Athletics e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente Modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la 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 e morale di tutti i tesserati.

Il presente **Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva** (di seguito denominato **MOG**) deve essere pubblicato sulla homepage del sito di ALA, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Garante di FIDAL e di ASI per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie di FIDAL e di ASI.

Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

-  tutti i tesserati di ALA,
-  tutti coloro che hanno rapporti di lavoro o volontariato con ALA,
-  tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con ALA.

Art. 1 – Diritti e Doveri

- 1) A tutti i tesserati e tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:
 - a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
 - alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
 - a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.
- 2) 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.

3) I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati/e sono tenuti a conoscere il presente MOG, 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** (di seguito denominato **Codice di Condotta**) e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie di FIDAL e di ASI.

Art. 2 – Prevenzione e gestione dei rischi

1) Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'abuso psicologico**: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso d'identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'abuso fisico**: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- **la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, 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;
- **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 tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- **la negligenza**: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- **l'incuria**: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **l'abuso di matrice religiosa**: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- **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 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

verbal, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- i **comportamenti discriminatori**; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2) 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.

Art. 3 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarder)

1) ALA nomina un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** (di seguito denominato **Safeguarder**), 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.

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

- a. non aver riportato condanne penali, anche non definitive, per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione etnica e religiosa), 604-ter (circostanze aggravanti), 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni);
 - b. non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- 2) Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni (FSN) e dagli enti di promozione sportiva (EPS) alla quale ALA è affiliata.
 - 3) La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla homepage del sito internet di ALA, e inserita nel sistema gestionale degli organismi sportivi affilianti, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affilianti.
 - 4) Il Responsabile resta in carica un anno e può essere riconfermato.
 - 5) In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile, inserendola nel sistema gestionale degli organismi sportivi affilianti, secondo le procedure previste dalla regolamentazione degli organismi sportivi affilianti.
 - 6) La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, o per la perdita dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. La revoca e le motivazioni sono comunicate tempestivamente al Safeguarding Officer di FIDAL e di ASI. Il sodalizio provvede alla sostituzione seguendo le modalità del comma precedente.

7) Il Responsabile è tenuto a:

- a. promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati di FIDAL e/o ASI nell'ambito di ALA, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli e dei Codici di Condotta adottati dagli stessi;
- b. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, nonché qualsiasi iniziativa di sensibilizzazione che ritenga utile e opportuna;
- c. segnalare al Safeguarding Officer di FIDAL e di ASI eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti di FIDAL e di ASI;
- e. formulare proposte di aggiornamento del MOG e dei Codici di Condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f. valutare annualmente l'adequatezza del MOG e del Codice di Condotta nell'ambito del proprio sodalizio, sviluppando e attuando un piano d'azione basato su tale valutazione per risolvere le criticità riscontrate;
- g. partecipare all'attività formativa organizzata da FIDAL e/o da ASI.

Art. 4 – Certificazioni per i collaboratori di ALA

ALA, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per ALA a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di Condotta rispettandone ogni singola parte.

Art. 5 - Regole di condotta

È compito di ALA organizzarsi in modo da realizzare gli obiettivi sopraindicati, adeguando i propri comportamenti alle seguenti regole di condotta:

- a. garantire un ambiente basato su principi di uguaglianza e di rispetto della libertà, dignità e inviolabilità della persona;
- b. organizzare turni di allenamento e partecipazione alle gare senza distinzione di sesso, etnia, appartenenza culturale, ecc.;
- c. in caso di minori appartenenti a categorie svantaggiate, garantire la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento per favorire l'integrazione;
- d. assicurare che ogni atleta sia adeguatamente seguito durante l'attività sportiva;
- e. prevedere un numero sufficiente di tecnici in relazione alla composizione dei gruppi di atleti;
- f. riservare a ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzione di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- g. condurre l'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, considerando anche i suoi interessi e bisogni, quali: ascoltare i minori per comprendere le loro ambizioni e desideri sportivi, programmare le attività sportive o la partecipazione ai campionati tenendo conto delle capacità e aspirazioni individuali di ciascun atleta;
- h. prestare attenzione a eventuali situazioni di disagio, anche legate a disturbi alimentari, percepite o conosciute indirettamente, con particolare attenzione ai minori, avvertendo tempestivamente i genitori o tutori;

- i. segnalare immediatamente ogni circostanza rilevante ai responsabili genitoriali o tutori, o ai soggetti preposti alla vigilanza;
- j. consultare il Responsabile delle Politiche di Safeguarding di ALA in caso di sospetti di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- k. mettere in atto iniziative adeguate per contrastare fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - evitare contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
 - incoraggiare atleti, tecnici e dirigenti a usare un linguaggio appropriato ed evitare espressioni discriminatorie, sessiste o razziste;
 - evitare di rimanere soli con singoli atleti in spazi sportivi poco frequentati, assicurando che vi sia sempre la presenza di un dirigente oltre all'allenatore;
 - prevedere, durante sedute mediche o fisioterapiche, la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta o di un genitore;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di mantenere rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
 - vietare ai tecnici di entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti;
 - gestire le attività durante le trasferte in modo che dirigenti e allenatori non condividano le camere con gli atleti; stabilire regole per l'accompagnamento degli atleti, assicurando la presenza di almeno due dirigenti;
 - limitare l'accesso a tecnici o dirigenti negli alloggi degli atleti minori fuori sede, permettendo controlli solo in presenza di almeno due persone dello stesso sesso degli atleti;
 - imporre regole di condotta negli spogliatoi per contrastare il bullismo e il cyberbullismo.
- l. Prevenire, durante allenamenti e gare, tutti i comportamenti sopra descritti tramite azioni di sensibilizzazione e controllo tramite l'organizzazione di riunioni periodiche con tecnici e dirigenti per illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e discutere delle criticità emerse durante la stagione sportiva;
- m. spiegare chiaramente a coloro che assistono ad allenamenti, gare o eventi sportivi di astenersi da commenti che non riguardino la prestazione sportiva per evitare lesioni alla dignità e sensibilità delle persone;
- n. promuovere la rappresentanza paritaria di genere, rispettando la normativa applicabile;
- o. garantire adeguate condizioni igienico-sanitarie dei luoghi di svolgimento dell'attività sportiva, fra i quali si intendono: spogliatoi/bagni d'impianti sportivi in gestione/concessione anche limitata allo svolgimento dell'attività sportiva e di alloggi volti al soggiorno funzionale a gara sportiva o ritiro in preparazione a competizioni sportive;
- p. rendere consapevoli i tesserati dei propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
- q. affissione presso la sede di ALA del MOG e del Codice di Condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito di ALA;
- r. affissione presso la sede di ALA e/o pubblicazione sulla homepage del sito di ALA del nominativo del Safeguarder nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
 - comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del MOG e del Codice di Condotta adottato da ALA, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarder nominato da ALA;
 - comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarder nominato da ALA;
 - informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate da ALA per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;

- creazione una mail dedicata per le segnalazioni al Safeguarder nominato da ALA;
- organizzazione incontri e seminari con esperti durante la stagione sportiva per discutere delle tematiche rilevanti e trovare soluzioni condivise.

Art. 6 – Doveri di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come indicati dal Regolamento e dalle linee guida di FIDAL e/o di ASI, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Officer di FIDAL e di ASI, anche tramite il Safeguarder nominato da ALA.

Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente modello può consultare il Responsabile delle politiche di salvaguardia di ALA o direttamente il Safeguarding Officer di FIDAL o di ASI.

Art. 7 – Diffusione e attuazione

ALA, con il supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna a pubblicare e diffondere il presente documento e il Codice di Condotta a tutela dei minori per prevenire molestie, violenza di genere e ogni altra forma di discriminazione tra i tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva. ALA fornisce ogni strumento utile per garantirne la piena applicazione, verifica ogni segnalazione di violazione delle norme e condivide materiale informativo per sensibilizzare e prevenire disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se disponibile, e/o affisso presso la sede dello stesso, e viene comunicato a tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con ALA.

Art. 8 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle sanzioni

- 1) In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Safeguarder tramite comunicazione a voce al cell. +39 388 47 47 194 o via posta elettronica all'indirizzo mail andreaboroni@ordineavocatiroma.org. Le chiavi di accesso a tale indirizzo mail saranno consegnate esclusivamente al Safeguarder, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.
- 2) In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (Safeguarder) all'indirizzo mail andreaboroni@ordineavocatiroma.org o al corrispettivo presso FIDAL e/o ASI.
- 3) In caso di gravi comportamenti lesivi, ALA deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
- 4) ALA deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - presentato una denuncia o una segnalazione;
 - manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:
 - mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
 - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di Condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e ALA 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 ALA;
 - 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.
2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e ALA, 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 ad ALA 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 modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei da ALA.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti di ALA, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di Condotta) sono definiti illeciti disciplinari.
2. Nei confronti dei collaboratori retribuiti, 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 punto 1;
 - multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
 - sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
 - risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio di ALA, radiazione dello stesso.
3. Ai fini del precedente punto:
 - 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 o adottati, 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 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 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;
- incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali 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 MOG o del Codice di Condotta;
 - la violazione delle misure adottate da ALA 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 il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del MOG e del Codice di Condotta e/o violi le misure adottate da ALA 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.

Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari di ALA, 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 punto 1;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
 - rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio di ALA, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Art. 9 – Obblighi informativi

- 1) ALA è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.
- 2) Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, ALA deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.
- 3) ALA deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello, del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
- 4) ALA deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni – Safeguarder, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Officer della FSN o dell'EPS di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.
- 5) ALA deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.
- 6) ALA deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
- 7) ALA deve prevedere 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.
- 8) ALA deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive e/o enti di promozione sportiva alla quale è affiliata.

Art. 10 – Disposizioni finali

Questo documento viene aggiornato dall'organo direttivo di ALA con cadenza almeno quadriennale o ogni volta che sia necessario per recepire le nuove disposizioni della Giunta Nazionale del CONI, le eventuali modifiche e integrazioni ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, le sue raccomandazioni, nonché le modifiche e integrazioni delle disposizioni di FIDAL e di ASI.

Eventuali proposte di modifica al presente documento devono essere sottoposte e approvate dall'organo preposto dell'Ente.

Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni dei Tesserati e al Codice di Condotta di CONI, FIDAL e ASI.

Il presente documento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.