VERTICAL BLOCK

ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA

MODELLO DI PREVENZIONE

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA AI SENSI DELLE LINEE GUIDA DELLA FEDERAZIONE ARRAMPICATA SPORTIVA ITALIANA

Storico delle Revisioni

Rev.	Data	Natura della modifica
00	30.07.2024	Prima adozione del Modello di Prevenzione

1 – LE LINEE GUIDA DELLA FEDERAZIONE 4

1.1. – INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE 4

1.2. - FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE 4

1.3. – APPARATO SANZIONATORIO 6

2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SPORTIVA 6

2.1. - ATTIVITÀ SVOLTA 6

3 – METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE E PROGETTAZIONE DEL MODELLO 7

3.1. – IL PROGETTO DI VERTICAL BLOCK A.S.D. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO 7

3.2. – VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI COMMISSIONE DI CONDOTTE DI ABUSO, VIOLENZA O DISCRIMINAZIONE 8

4 – CODICE DI CONDOTTA 9

5 – PROTOCOLLI DI PREVENZIONE DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI 9

6 – POLITICHE DI *SAFEGUARDING* 10

6.1. – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI E SEGNALAZIONI 10

6.2. – SAFEGUARDING OFFICER 11

7 – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 11

7.1. - FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 11

7.2. - MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI 12

7.3. - MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO 12

8 - PIANO DI COMUNICAZIONE, ATTUAZIONE E FORMAZIONE 13

9 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 13

ALLEGATI:

ALLEGATO 1 – Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione (Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding*)

ALLEGATO 2 – Linee Guida della Federazione Arrampicata Sportiva Italiana

ALLEGATO 3 – Codice di Condotta

ALLEGATO 4 – *Safeguarding Policy*

1 – Le Linee Guida della Federazione

1.1. – Introduzione e ambito di applicazione

Le Linee Guida adottate dalla Federazione Arrampicata Sportiva Italiana (di seguito "F.A.S.I.") disciplinano gli strumenti 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 sugli associati, specie se minori d'età.

Tali Linee Guida recepiscono le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D. Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.

L'art. 16 D. Lgs. 39/2021 (c.d. "Decreto dello sport") ha inteso promuovere un più elevato livello di sensibilità e impegno ai fini della valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori, nonché del contrasto a ogni forma di violenza di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di discriminazione.

L'obiettivo che s'intende perseguire è fornire una guida alle proprie Affiliate e Aggregate 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.

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

a) I componenti del Consiglio Direttivo dell'Associazione sportiva;
b) tutti i soci dell'Associazione sportiva;
c) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione sportiva;
d) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione sportiva.

Per maggiori dettagli, si rinvia ai *Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione (Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding)* e alle *Linee Guida della Federazione Arrampicata Sportiva Italiana* (Rif. Allegato 1 e 2).

1.2. - Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Le Linee Guida della Federazione Arrampicata Sportiva Italiana prevedono le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

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.

Nel dettaglio, si intendono per:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- 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;
- 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);
- 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, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.3. – Apparato sanzionatorio

Ai sensi del D. Lgs. 39/2021 la F.A.S.I. prevede che le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e Società sportive professionistiche, unitamente ai Presidenti, che non adempiano agli obblighi di cui all’art. 16, comma 2, D. Lgs. 39/2021 e alle rispettive Linee Guida, sono sanzionate secondo le procedure disciplinari e le sanzioni previste nel Regolamento di Giustizia Federale.
Il mancato adeguamento da parte dell’Associazione o della Società sportive affiliata agli obblighi previsti ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto agli stessi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia Federale.

2 - Descrizione della realtà sportiva

2.1. - Attività svolta

Vertical Block Associazione Sportiva Dilettantistica (di seguito “Vertical Block A.S.D.” o l’”Associazione”), come da previsione statutaria, ha per oggetto l’esercizio in via stabile e principale dell’organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche ivi compresa la formazione, la didattica, la preparazione e l’assistenza all’attività sportiva dilettantistica olimpica e paralimpica dello sport dell’arrampicata sportiva e di altre attività e discipline sportive dilettantistiche che il Consiglio Direttivo dovesse deliberare; a tal fine potrà anche organizzare e promuovere competizioni, manifestazioni, eventi, tornei, e di ogni altra attività agonistica, non agonistica ed amatoriale in genere ad esse collegate, sempre secondo i regolamenti, e le direttive della FASI.
L’Associazione è ispirata ai principi di democrazia e di pari opportunità è caratterizzata dall’elettività delle cariche associative, dell’uguaglianza dei diritti di tutti gli associati, ed inoltre dall’obbligatorietà della predisposizione e approvazione del rendiconto economico finanziario.

3 – Metodologia utilizzata per la redazione e progettazione del Modello

3.1. – Il progetto di Vertical Block A.S.D. per la definizione del proprio Modello

Vertical Block A.S.D., nel rispetto delle suddette Linee Guida, ha deciso di adottare un Modello di Prevenzione.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello di Prevenzione costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore di discriminazioni, molestie e abusi di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte dell'Associazione e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'Associazione di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione di tali condotte o la realizzazione dell'evento.

La metodologia scelta per la definizione del Modello di Prevenzione dell'Associazione è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati anche tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida applicabili.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue:

Fasi	Attività
Fase 1	**Conoscenza del contesto sportivo** Per la corretta identificazione dei rischi e delle conseguenti misure di controllo, è imprescindibile approfondire la conoscenza dell'organizzazione e dell'operatività dell'affiliato, esaminandone il contesto sportivo e geografico in cui opera, approfondendo i rischi connessi della disciplina sportiva praticata, acquisendo informazioni sulla storia dell'affiliato anche in relazione a eventuali pregresse criticità inerenti a comportamenti lesivi passati, etc. Le principali attività di questa prima fase consistono: a) nella raccolta dei documenti e delle informazioni utili a conoscere e comprendere l'affiliato nella sua struttura e nella sua operatività; b) nell'avvio di un'indagine più approfondita della realtà associativa, che potrà esplicarsi attraverso: la conduzione di interviste con i principali referenti interni, l'acquisizione di ogni notizia o informazione utile; c) nella identificazione delle misure di prevenzione e contrasto eventualmente già presenti (ad esempio, codice etico o di condotta, iniziative di formazione, misure sanzionatorie o disciplinari applicate, esistenza di un canale diretto e riservato per l'inoltro di segnalazioni, etc.).
	Risk Assessment La seconda fase si articola in tre sottofasi: a) il c.d. "*risk mapping*", ossia l'identificazione delle "attività a rischio", degli ambiti di attività dell'affiliato in cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione;

Fase 2	b) la c.d. "*risk analysis*", ossia l'analisi dei rischi mediante identificazione delle principali possibili modalità attuative dei comportamenti lesivi nell'ambito delle attività a rischio; c) la c.d. "*gap analysis*", consistente nell'individuazione delle eventuali lacune del sistema di controllo interno e nella conseguente individuazione delle azioni di miglioramento da implementare per soddisfare l'esigenza di prevenire e contrastare le condotte di abuso, violenza e discriminazione considerate dal Legislatore. In definitiva, l'obiettivo dell'attività di *risk assessment* è di individuare e comprendere i rischi presenti in seno all'affiliata e comprendere in che misura i presidi di controllo esistenti siano in grado di presidiare adeguatamente le attività a rischio, proponendo gli interventi eventualmente necessari od opportuni per promuovere la costruzione di un modello di prevenzione sportiva coerente con le prescrizioni normative.
Fase 3	**Redazione documentale del Modello di Prevenzione** Una volta esaurita l'attività di *risk assessment* e portato a completamento l'iter di implementazione delle azioni di miglioramento identificate, potrà procedersi alla redazione documentale del Modello di Prevenzione sportiva. L'obiettivo di quest'attività sarà quello di predisporre un documento che illustri quanto meno: • i principali riferimenti normativi; • la natura e le finalità del modello di prevenzione sportiva; • la metodologia adottata per la progettazione del modello di prevenzione sportiva; • le attività a rischio e le relative misure di prevenzione e controllo.

3.2. – Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione

Con riferimento alla Fase 2, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di condotte di abuso, violenza o discriminazione è stata effettuata secondo la tabella che segue considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto della condotta illecita: valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell'ambito sportivo.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza dell'attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
Rischio astratto condotta illecita			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di condotte illecite è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
Livello di compliance			

Al termine del progetto di definizione del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione dell'illecito.

4 – Codice di Condotta

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice di Condotta di Vertical Block A.S.D.
Il Codice di Condotta dell'Associazione, approvato con delibera del Consiglio Direttivo, è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici e di condotta per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione che l'Associazione riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Associazione.
Il Codice di Condotta deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

Per maggiori dettagli, si rinvia al Codice di Condotta (Rif. Allegato 3).

5 – Protocolli di prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

Il Modello di Prevenzione ha l'obiettivo di stabilire le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, i protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni e gli obblighi informativi in materia.
I Destinatari del Modello – nell'espletamento di tutte le attività sensibili e più in generale nell'esercizio della propria attività lavorativa - devono rispettare i seguenti principi generali enunciati nel Codice di Condotta e nel Modello stesso:

- osservare tutte le leggi e i regolamenti vigenti;
- comportarsi in modo corretto, trasparente e conforme alle norme di legge, di regolamento e ai principi generalmente riconosciuti in ambito *safeguarding* e nel rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza;
- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;

- riservare ad ogni associato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità;
- attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando specifici comportamenti.

Per maggiori dettagli, si rinvia alla *Safeguarding Policy* (Rif. Allegato 4).

6 – Politiche di *Safeguarding*

6.1. – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e Segnalazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 39/2021, Vertical Block A.S.D. nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni individuato nel Team *Safeguarding* di Labor Project, composto da soggetti dotati dei requisiti di autonomia, indipendenza e competenza.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede dell'Associazione, pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet e comunicata al Responsabile Federale per le Politiche di *Safeguarding* (cd. "*Safeguarding Officer*").

Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, l'Associazione provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.
La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer*.

Il Responsabile è tenuto a:

a) gestire le segnalazioni di eventuali abusi, violenze o discriminazioni mediante l'utilizzo del canale dedicato;
b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
c) segnalare al *Safeguarding Officer* della Federazione eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
d) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli di Prevenzione e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione;
e) valutare annualmente l'adeguatezza dei Modelli di Prevenzione e dei Codici di Condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
f) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata.

L'Associazione garantisce al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione degli associati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Con riferimento alle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni, Vertical Block A.S.D. istituisce uno specifico canale di segnalazione a cui possono essere effettuate segnalazioni di eventuali abusi, violenze o discriminazioni garantendo la riservatezza e l'anonimato per il segnalante:

safeguarding@verticalblock.it

Per maggiori dettagli, si rinvia alla *Safeguarding Policy* (Rif. Allegato 4).

6.2. – Safeguarding Officer

Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, è istituito presso la F.A.S.I. il cd. "*Safeguarding Officer*", con delibera del Consiglio Federale n. 25/2024 del 27 gennaio 2024. Tutte le informazioni sono pubblicate sulla home page del sito federale all'interno della sezione "*Federazione Trasparente: Safeguarding*".

Il *Safeguarding Officer* è il responsabile delle politiche di *safeguarding* e, in particolare, si occupa di:

a) vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta, nonché sulla nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
b) adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
c) segnalare agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
d) relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di *safeguarding* della Federazione/Ente all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
e) fornire ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *safeguarding*;
f) svolgere ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

L'Associazione garantisce anche al *Safeguarding Officer* l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione degli associati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

7 – Sistema disciplinare e sanzionatorio

7.1. - Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello di Prevenzione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- violazione, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello;
- 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 l'Associazione;
- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- violazione delle misure poste a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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/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, 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.

7.2. - Misure nei confronti dei soci

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei soci di Vertical Block A.S.D. degli obblighi previsti dallo Statuto, obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.
I comportamenti tenuti in violazione delle disposizioni del presente Modello sono definiti illeciti disciplinari.
Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta dai soci, il Consiglio Direttivo provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compresa la radiazione– in conformità a quanto previsto dalle disposizioni dello Statuto Associativo.

7.3. - Misure nei confronti dei componenti del Consiglio Direttivo

Raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio Direttivo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà

tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio Direttivo e il *Safeguarding Officer*. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea generale dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8 - Piano di comunicazione, attuazione e formazione

Vertical Block A.S.D. si impegna:

- alla pubblicazione e alla diffusione del presente Modello, del Codice di condotta e del nominativo e del canale di segnalazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tra i propri associati e tutti coloro che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva;
- a comunicare al *Safeguarding Officer* il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione;
- alla condivisione di materiale formativo.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet dell'Associazione ed è affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'Associazione o che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.
L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni associative che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.
Deve essere garantita ai Destinatari la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo ad esso riferibili.
L'Associazione provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.
La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i Destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

9 - Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

Le Linee Guida prevedono che i Modelli di Prevenzione, nonché i Codici di Condotta siano aggiornati con cadenza almeno quadriennale, tenuto conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone associate.

L'aggiornamento potrà rendersi necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della Federazione o qualora vi sia una raccomandazione in tal senso del *Safeguarding Officer*.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dell'Associazione.

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