

# **MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE**

*Modello redatto da KARTING CLUB 7 LAGHI SSD A R.L. – P.IVA/C.F. 02155600188 sulla base delle Linee Guida dell'Automobile Club d'Italia per la predisposizione dei modelli organizzativi di gestione e controllo (di seguito "MOG") dell'attività sportiva e dei codici di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 d.lgs. 39/2021 ed in attuazione delle indicazioni contenute nella Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25.7.2023.*

*Il presente MOG si applica a chiunque partecipi a qualsiasi titolo e funzione, specie se minori di età, all'attività sportiva svolta da KARTING CLUB 7 LAGHI SSD A R.L. (di seguito la "SOCIETÀ") sia in forma di partecipazione singola sia in forma di partecipazione a gruppi e, in linea generale, all'attività sportiva agonistica e non.*

*Il presente MOG a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione è parte integrante del Codice di Condotta di cui costituisce un imprescindibile allegato.*

*Il presente MOG avrà validità quadriennale dalla data di approvazione ed entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione. Verrà aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dagli Enti/Federazioni di competenza e dal CONI. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente MOG si rimanda alla normativa endofederale.*

## **PREMESSA**

Le violenze e gli abusi nello sport colpiscono fisicamente ed emotivamente gli atleti, così come l'affidabilità delle organizzazioni sportive.

L'Automobile club d'Italia (di seguito anche "Federazione") condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti. La Federazione promuove una politica di contrasto totale alla discriminazione e alle violenze indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità al fine di garantire uno sport aperto e inclusivo, tutela il diritto di praticare uno sport sicuro, inteso come un ambiente sportivo rispettoso, equo e libero da ogni forma di violenza nei confronti degli atleti soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili.

Il D.lg. n. 39/2021 ha previsto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il presente MOG integra e non sostituisce il Regolamento, per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, della Federazione nazionale ACI e le linee guida del CONI e della FIA.

## **Articolo 1**

### **Finalità**

1. L'obiettivo che s'intende perseguire è fornire ai licenziati una guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. In particolare, le Linee Guida perseguono almeno i seguenti obiettivi:
  - a) la promozione dei diritti di cui agli articoli successivi;
  - b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i licenziati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
  - c) la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - d) l'individuazione e l'attuazione da parte della SOCIETA' 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, specie nei confronti di licenziati minori;
  - e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
  - f) l'informazione dei licenziati, 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 SOCIETA' e dei licenziati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
  - h) il coinvolgimento pro-attivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della SOCIETA'.

## **Articolo 2**

### **Diritti e doveri**

1. Diritto fondamentale dei licenziati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei licenziati 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 licenziati.
2. La SOCIETA' adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

Adotta, altresì, 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 licenziati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

### **Articolo 3 Destinatari**

Il presente MOG si applica a tutti i licenziati che svolgono l'attività sportiva presso la SOCIETA' nonché a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro subordinato e non, anche volontario, con la medesima.

### **Articolo 4**

#### **Principi fondamentali e fattispecie di abuso violenza e discriminazione**

1. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente MOG:

- 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 e il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

2. Ai fini del precedente comma, 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 d'identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del licenziato, 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 licenziato 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 licenziato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il licenziato in condizioni e contesti non appropriati;

e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi licenziato, 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 licenziato;

f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità 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 licenziati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul licenziato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un licenziato 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 sociale economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## **Articolo 5**

### **Misure e procedure di *safeguarding***

1. Oltre al rispetto dei predetti principi, la SOCIETA', di concerto con tutto lo staff presente in sede di allenamenti e gare sportive agonistiche, adotta le seguenti misure:

- a) valutazione del curriculum sportivo/lavorativo di eventuali lavoratori, collaboratori e/o volontari a qualunque titolo e di tutta la documentazione necessaria per tale valutazione prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione e ogni qual volta ve ne sarà necessità ;
- b) previsione di politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si tratti di conduttori minori che prevedano sempre il consenso dei genitori;
- c) adozione e rispetto del Codice di Condotta durante l'attività sportiva da parte di tutto lo staff presente in relazione alle modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso i conduttori;
- d) valutare annualmente le misure di cui al presente MOG adottate dalla SOCIETA', eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le eventuali criticità riscontrate.

## **Articolo 6**

### **Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari**

1. La SOCIETA' può organizzare programmi di formazione o divulgare materiale formativo cartaceo e/o digitale volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente CONI per le politiche di Safeguarding.
2. Tutti i soggetti di cui al presente articolo sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dalla SOCIETA', ove previsti, e ai corsi di aggiornamento annuali eventualmente previsti dall'ACI in materia di *safeguarding*, con l'obbligo di giustificare la loro eventuale assenza.
3. Sono oggetto di formazione le seguenti materie: diritti e doveri di atleti e di istruttori; i rapporti con gli atleti, in particolar modo se minorenni; i segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui gli atleti potrebbero essere vittima.

## **Articolo 7**

### **Accesso e uso dei locali**

1. L'accesso ai locali della SOCIETA' durante allenamenti, sessioni di prova e/o gare dei licenziati minori, è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati. L'accesso agli spogliatoi della SOCIETA' è consentito agli atleti e alle atlete, se inori o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale, agli accompagnatori che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti vero a loro delegati. I Team Manager delle rispettive Squadre/Team corse igilano s rispetto della presente regola.
2. I tecnici possono entrare negli spogliatoi dedicati agli atleti solo per motivi strettamente connessi alla pratica sportiva.
3. Durante le sedute di allenamento miste sono garantiti spogliatoi separati per gli atleti di sesso differente.
4. Fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. assistenza post infortunio) si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato e sempre con la presenza di un soggetto terzo adulto. In caso di manifestazione sportiva, l'accesso all'infermeria è consentito al medico di gara o a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso, la porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

## Articolo 8

### Supporto psicologico e psico-terapeutico

1. La SOCIETA', laddove richiesto e/o necessario, mette a disposizione degli atleti e di tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva, i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.
2. La SOCIETA', laddove richiesto e/o necessario, garantisce l'organizzazione e pianificazione di incontri con professionisti (psicologi e/o psico-terapeuti) in materia di disturbi alimentari negli sportivi, anche sulla base di eventuali specifiche convenzioni stipulate dall'ACI.

## Articolo 9

### Obbligo di intervento e segnalazione

1. I dipendenti, i lavoratori, i collaboratori e/o i volontari, i medici sportivi e gli operatori sanitari e in generale lo staff a qualunque titolo che riscontrino i segni e/o gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 12 del presente MOG, informandone il Responsabile della SOCIETA' contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 11 e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*.

## Articolo 10

### Trattamento dei dati personali

1. A tutti gli atleti (o esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori della SOCIETA', ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
2. I dati personali raccolti sono gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione delle conservazione, integrità e riservatezza.
3. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.
4. La SOCIETA', fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla SOCIETA' contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.
6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. Ogni richiesta dell'interessato volta ad esercitare i diritti di accesso, cancellazione, rettifica, integrazione e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali può essere inoltrata all'indirizzo e-mail [segreteria@7laghikart.it](mailto:segreteria@7laghikart.it)

## Articolo 11

### Nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui licenziati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, d.lgs. 36/2021, la SOCIETA' nomina un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica all'ACI sport al momento della richiesta o rinnovo della licenza.
2. La nomina del responsabile di cui al comma 1 è immediatamente pubblicata sulla *homepage* della SOCIETA' nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
3. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dalla SOCIETA' tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere regolarmente licenziato ACI sport;
  - b. essere in possesso della cittadinanza italiana;
  - c. essere in possesso almeno del diploma di scuola media superiore;
  - d. non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
  - e. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, radiazioni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di FSN, DSA, EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - f. presentare il certificato di cui all'art. 2 d.lgs. 39/2014
  - g. saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione *web* e i *social network*;
  - h. non avere rapporti di parentela fino al terzo grado, o di amicizia, con alcun membro della SOCIETA' e comunque non ricoprire ruoli direttivi nella medesima.
4. Il Responsabile dura in carica 4 anni, coincidenti con il quadriennio olimpico, e può essere riconfermato. Il possesso dei requisiti di cui al comma precedente è richiesto per tutta la durata dell'incarico.
5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la SOCIETA' provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.
6. 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, con provvedimento motivato dell'organo preposto dalla SOCIETA'. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* dell'ACI sport. La SOCIETA' provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.
7. Il Responsabile è tenuto a:
  - a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui licenziati ACI sport nell'ambito della SOCIETA' nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del presente MOG;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. *quick response*), per prevenire e contrastare nell'ambito della SOCIETA' ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
  - c) segnalare al *Safeguarding Officer* federale eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  - d) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della SOCIETA';

- e) valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- f) partecipare all'attività formativa organizzata dall'ACI sport.

## **Articolo 12**

### **Segnalazione di comportamenti rilevanti**

1. La segnalazione può essere effettuata, anche in forma anonima:
  - oralmente, rivolgendosi al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
  - inoltrando una e-mail all'indirizzo [segreteria@7laghikart.it](mailto:segreteria@7laghikart.it);
  - in forma anonima tramite cassetta postale.
2. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
3. La SOCIETA' appoggia e sostiene tutti coloro che abbiano in buona fede presentato una segnalazione allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui licenziati riservandosi di attivare con tempestività i canali necessari ad approfondire tale segnalazione anche con il coinvolgimento delle forze dell'ordine, degli enti di competenza e/o della Federazione ACI. La SOCIETA' si riserva il diritto di sospendere l'attività sportiva del segnalante e del segnalato all'interno dell'impianto.

## **Articolo 13**

### **Gestione della segnalazione**

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:
  - a. il Responsabile della SOCIETA' provvederà ad inviare eventuali segnalazioni ricevute dagli utenti al *Safeguarding Officer* federale di competenza tramite i contatti federali così come indicati dal sito web ufficiale [www.acisport.it](http://www.acisport.it) alla seguente mail: [safeguarding@aci.it](mailto:safeguarding@aci.it).
  - b. Il Responsabile della SOCIETA' resterà a disposizione del *Safeguarding Officer* federale per ogni ulteriore necessità e ogni ulteriore chiarimento agli organi di giustizia competenti.

## **Articolo 14**

### **Sanzioni applicabili**

1. Per tutto quanto previsto dalla procedura regolamentare ACI per gli illeciti disciplinari nel caso in cui vengano accertate condotte abusive, discriminatorie e/o violente a danno degli atleti oppure dei lavoratori e dei collaboratori, saranno rispettate le procedure e/o le sanzioni attivate da ACI e/o dalla Procura Federale.
2. Sono altresì sanzionabili coloro che hanno effettuato dolosamente una segnalazione consapevole della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.
3. Inoltre, per qualsiasi violazione del presente MOG da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà della SOCIETA', della Procura Federale e della Federazione ACI di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

## Articolo 15

### Trattamento dei dati personali del segnalante

1. La SOCIETA' garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del d.Lgs. n. 196/2003.
2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di cinque anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

## CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

### Premessa

Il presente Codice di Condotta (di seguito "CdC") è rivolto agli atleti, ai licenziati, agli allenatori, ai dirigenti, ai Team Manager, ai collaboratori che a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività presso *KARTING CLUB 7 LAGHI SSD A R.L.* (di seguito la "SOCIETA'").

I soggetti sopra indicati sono consapevoli della necessaria crescita degli atleti minori nella pratica sportiva nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva stessa. Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con gli atleti minori in attività di formazione sportiva, hanno l'obbligo di rispettare il CdC ed attenersi alle prescrizioni contenute, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Il CdC a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione è parte integrante del MOG di cui costituisce un imprescindibile allegato.

Il CdC 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, e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dall'ACI.

Il presente CdC è altresì pubblicato sul sito internet della SOCIETA', nonché comunicato al Responsabile delle politiche di *Safeguarding* istituito presso l'ACI.

### Articolo 1

#### Finalità

1. Tutti i soggetti destinatari del presente CdC si impegnano:
  - a. al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
  - b. all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
  - c. alla piena consapevolezza di tutti i licenziati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - d. alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
  - e. alla valorizzazione delle diversità;

- f. alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore ed al benessere dell'atleta stesso;
- g. alla effettiva partecipazione di tutti i licenziati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- h. alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- i. alla rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- j. alla rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, 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.

## **Articolo 2**

### **Doveri e obblighi dei soggetti sportivi**

1. Tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva a vario titolo devono:
  - a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri licenziati;
  - b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
  - c) garantire la sicurezza e la salute degli altri licenziati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
  - d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri licenziati nei percorsi educativi e formativi;
  - e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
  - f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero loro delegati;
  - g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
  - h) affrontare in modo pro-attivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
  - i) collaborare con gli altri licenziati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
  - j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 11 del MOG situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.
  
2. I dirigenti sportivi, i Team Manager, i tecnici e gli istruttori devono:
  - a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
  - b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei licenziati, specie se minori;
  - c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei licenziati, in particolare se minori;
  - d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i licenziati, in particolare se minori;
  - e) promuovere un rapporto tra licenziati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
  - f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il licenziato minore;

- g) comunicare e condividere con il licenziato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il licenziato minore, anche mediante *social network*;
- i) interrompere senza indugio ogni contatto con il licenziato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui all'art. 11 del MOG;
- j) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- k) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari dei conduttori loro affidati;
- l) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- m) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive del licenziato;
- n) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- o) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei licenziati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- p) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 11 del MOG situazioni, anche potenziali, che esponcano i licenziati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;
- q) accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati durante l'attività svolta; garantire che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo;
- r) sostenere sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati, promuovendo la cultura sportiva e del divertimento; educare al rispetto delle regole, all'impegno e alla collaborazione e al contempo ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti;
- s) garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità degli atleti; lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni atleta;
- t) evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti; non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata. Ogni diversa autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore,
- u) laddove prevista una attività di formazione specifica per atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale favorire l'inclusione sportiva degli atleti stessi;

- v) aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio al ruolo ricoperto.

### **Articolo 3**

#### **Diritti, doveri e obblighi dei conduttori**

1. I conduttori, o coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei minori stessi ovvero loro delegati e/o i loro Team Manager partecipanti all'attività di formazione dei piloti minori stessi, devono:
  - a) rispettare il principio di solidarietà tra conduttori, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
  - b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi, ai tecnici e/o ai loro Team Manager e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri conduttori;
  - c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici e/o ai loro Team Manager situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
  - d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri conduttori;
  - e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri conduttori e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
  - f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
  - g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri conduttori e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
  - h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero ai loro delegati e/o ai loro Team Manager;
  - i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici e/o ai loro Team Manager, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
  - j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati e/o ai loro Team Manager;
  - k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 11 del MOG situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio durante allenamenti, sessioni di prova e/o gare.

### **Articolo 4**

#### **Tutele e sanzioni disciplinari**

1. Ogni presunta violazione del CdC deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal MOG. La SOCIETA' si riserva il diritto di sospendere l'attività sportiva dell'atleta.
2. Nel caso in cui dovessero essere accertate condotte contrarie e/o lesive al CdC si applicherebbero le sanzioni di cui dall'art. 14 del MOG, compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive ed ogni altra eventuale procedura attivata da ACI e/o dalla Procura Federale.
3. Inoltre, per qualsiasi violazione del presente CdC da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà della SOCIETA', della Procura Federale e della Federazione ACI di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo

sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

## **Articolo 5**

### **Selezione e formazione**

1. I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono produrre l'intera documentazione richiesta dalla SOCIETA' prima di poter instaurare con la stessa un rapporto di lavoro o di collaborazione. Il rifiuto di produrre le certificazioni richieste impedisce la nascita del rapporto stesso.
2. La SOCIETA' si riserva la valutazione del curriculum sportivo/lavorativo di eventuali lavoratori, collaboratori e/o volontari a qualunque titolo e di tutta la documentazione necessaria per tale valutazione prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione e ogni qual volta ve ne sarà necessità ;
3. La SOCIETA' ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l'esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.
4. È causa ostativa alla conclusione oppure alla prosecuzione del rapporto di lavoro aver ricevuto una condanna penale.
5. I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono partecipare ai corsi di formazione ove previsti dall'art. 6 del MOG.

## **Articolo 6**

### **Conflitti d'interesse e incompatibilità**

1. Allo scopo di evitare conflitti di interesse è vietato il cumulo di più funzioni in capo al medesimo soggetto. Sono sempre incompatibili le seguenti funzioni:
  - a. Responsabile delle politiche di *Safeguarding* (*Safeguarding Officer*), istituito presso l'ACI;
  - b. Allenatori, tecnici e tutti coloro che hanno rapporti continuativi con gli atleti;
  - c. Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni.
2. I destinatari del presente CdC sono tenuti a prevenire situazioni, anche solo apparenti, di conflitto con l'interesse sportivo, in cui possano essere coinvolti interessi personali o di persone ad essi collegate.
3. Nel caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e di opportunità, parimenti in ogni altro caso in cui il compimento di un'azione o di un comportamento possa compromettere il rispetto del principio di imparzialità ed indipendenza, è necessario astenersi.
4. Pertanto, i destinatari del presente CdC devono:
  - a. rivelare tempestivamente un interesse personale in qualsiasi situazione che possa ragionevolmente essere considerata coinvolta in un conflitto di interesse;
  - b. astenersi dal prendere o influenzare decisioni che comportino un guadagno personale o familiare o una vasta popolarità;
  - c. astenersi dal fornire favori ingiustificati a terze parti o associati o tesserati.
5. Sono fatte salve specifiche discipline di incompatibilità e gestione del conflitto di interessi eventualmente previste per Commissari sportivi, tecnici e ufficiali di gara secondo le appendici al RSN.

## **Articolo 7**

### **Riservatezza e trattamento dei dati personali**

1. La SOCIETA' garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante di violazioni del CdC e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).
2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di cinque anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

Letto, approvato e sottoscritto

Firpo Morena Deborah  
KARTING CLUB 7 LAGHI  
(Amministratore Unico)