



## **Modello di Organizzazione e Controllo *ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021***

Approvato dall'Amministratore Unico dello Sci  
Club Radici Group SSD RL nella seduta del  
14/04/2025

## **INDICE**

PARTE GENERALE	1
<b>1. PREMESSA</b>	<b>1</b>
<b>2. FINALITA'</b>	<b>1</b>
<b>3. FATTISPECIE DI ABUSO RILEVANTI</b>	<b>2</b>
<b>4. PRINCIPI DI PREVENZIONE DEI COMPORTAMENTI LESIVI</b>	<b>5</b>
<b>5. MODALITA' DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO</b>	<b>6</b>
<b>6. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI</b>	<b>7</b>
<i>6.1 Ruolo e Nomina</i>	<i>7</i>
<i>6.2 Compiti e Poteri</i>	<i>8</i>
<b>7. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>9</b>
<i>7.1 Modalita' di effettuazione delle segnalazioni</i>	<i>9</i>
<i>7.2 Tutele del segnalante</i>	<i>9</i>
<i>7.3 Gestione delle segnalazioni</i>	<i>10</i>
<b>8. IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>11</b>
<b>9. CODICE DI CONDOTTA (RINVIO)</b>	<b>16</b>
<b>10. VALUTAZIONE ANNUALE</b>	<b>16</b>
PARTE SPECIALE	18
<b>1. PRESIDI DI CONTROLLO GENERALI</b>	<b>18</b>
<b>2. PRESIDI DI CONTROLLO SPECIFICI</b>	<b>18</b>

# PARTE GENERALE

## 1. PREMESSA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **SSD Sci Club Radici Group a Responsabilità Limitata** (di seguito, anche "**Società**" o "**Sci Club Radici Group**"), nel rispetto sia delle Linee Guida pubblicate dalla Federazione Italiana Sport sul Ghiaccio (FISG), sia del relativo Codice Etico, nonché dei canoni elaborati dal CONI (ai sensi dell'art. 2 comma 4 Statuto del CONI), in seno alla prima riunione dell'Osservatorio permanente per le politiche di *Safeguarding*, rubricati "*I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione*" e contenenti 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.

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della SSD Sci Club Radici Group, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Esso 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 dalla FISG.

Resta in capo all'Ente la responsabilità in caso di commissione di qualsiasi fattispecie di abuso, violenza e discriminazione avvenuta a causa della mancata adozione delle misure disposte nel presente Modello nonché per la mancata efficacia delle stesse.

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva è pubblicato sul sito internet della SSD Sci Club Radici Group e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di *Safeguarding* (*Safeguarding Officer*), in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati.

Il presente Modello è accompagnato dal Codice di Condotta, che costituisce parte integrante dello stesso. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del D.Lgs. 39/2021.

## 2. FINALITA'

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo (di seguito, anche semplicemente "**Modello**") ha lo scopo di tutelare i minori e di prevenire le molestie, la violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In particolare, il presente Modello persegue le seguenti **finalità**:

- prevenire e controllare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche
- la promozione dei diritti dei tesserati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi 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;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione 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 tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione della SSD Sci Club Radici Group e dei tesserati alle iniziative organizzate nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della SSD Sci Club Radici Group.

### 3. FATTISPECIE DI ABUSO RILEVANTI

Il presente Modello Organizzativo e Controllo prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto di ogni condotta di abuso, violenza e discriminazione, comunque consumata, in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità telematiche, informatiche, sul web, attraverso messaggi, e-mail, social network, o altro canale di comunicazione, blog, o programmazione o alterazione di sistemi di intelligenza artificiale ed altre tecnologie informatiche.

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- 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.

Nello specifico, si intende:

- a) per "**abuso psicologico**", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.  
**Esempio modalità di realizzazione:** *far sentire l'atleta "sbagliato" o "fuori posto"; svalutare l'atleta con continui paragoni con altri atleti descritti come "più bravi";*
- b) per "**abuso fisico**", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque

doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping. **Esempio modalità di realizzazione:** *indurre un atleta a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata a causa di carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica; forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti; somministrare/proporre sostanze vietate, dopanti o alcoliche.*

- 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. **Esempio modalità di realizzazione:** *assumere nei confronti dell'atleta un linguaggio del corpo inappropriato; rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite; formulare richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale; fare telefonate, inviare messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.*
- d) per "**abuso sessuale**", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati. **Esempio modalità di realizzazione:** *costringere un tesserato a subire/porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate; osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati (ad esempio, durante la doccia).*
- e) per "**negligenza**", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato. **Esempio modalità di realizzazione:**

*persistente e sistematico disinteresse; trascuratezza dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.*

- f) per **"incuria"**, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo. **Esempio modalità di realizzazione:** *fornire attrezzature sportive di scarsa qualità; fornire abbigliamento di scarsa qualità e/o non adatto alla pratica sportiva in questione; somministrare alimenti scaduti o in quantità insufficienti durante le trasferte.*
- 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. **Esempio modalità di realizzazione:** *denigrare, sminuire oppure offendere il tesserato in ragione del suo credo religioso o dei simboli religiosi che usa.*
- h) per **"bullismo, cyberbullismo"**, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima). **Esempio modalità di realizzazione:** *comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento, tra cui: umiliazioni; critiche riguardanti l'aspetto fisico; minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva; diffusione di notizie infondate; minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima.*
- i) per **"comportamenti discriminatori"**, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

#### **4. PRINCIPI DI PREVENZIONE DEI COMPORAMENTI LESIVI**

È onere dello Sci Club Radici Group strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate, uniformando i comportamenti di tutti i soggetti cui si applica il presente Modello alle norme di condotta di seguito indicate:

- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona valorizzando l'inclusione e le diversità;
- riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità o altro;
- far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, specie se minore, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivanti da disturbi dell'alimentazione, percepiti o conosciuti anche indirettamente, con particolare attenzione ai minori;
- segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale ovvero ai tutori o curatori ovvero ai soggetti preposti alla cura o vigilanza del minore;
- confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* nominato dallo Sci Club Radici Group ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti, come sopra individuate;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto dei regolamenti sportivi applicabili;
- assicurarsi che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni o gli indicatori di lesioni, violenze o abusi si attivino senza indugio informandone immediatamente il Responsabile contro gli abusi, la violenza e le discriminazioni e il Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.

#### **5. MODALITA' DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO**

La Società ha individuato le attività che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di condotte volte ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni.



Al fine di porre in essere le corrette misure di prevenzione e gestione della commissione delle predette condotte, la Società ha effettuato un'analisi della propria realtà individuando potenziali rischi, i soggetti interni (responsabili dell'attività stessa), e i soggetti esterni coinvolti (es. se l'attività prevede o meno il rapporto con il pubblico, i rapporti con i genitori etc.) nonché gli eventuali controlli/accortezze già previsti dalla Società stessa.

Alla luce dell'analisi effettuata, lo Sci Club Radici Group ha implementato le misure descritte nella Parte Speciale del presente documento.

La Società si impegna a rinnovare tale analisi ogniqualvolta dovessero intervenire modifiche organizzative significative ovvero novità normative rilevanti.

## **6. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

### *6.1 RUOLO E NOMINA*

Il Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni è un soggetto autonomo e indipendente rispetto all'Organo Amministrativo dell'Ente che detiene particolari requisiti di onorabilità e professionalità ed è formalmente nominato dall'Organo stesso.

La SSD Sci Club Radici Group ha nominato un **Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni** allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, soprattutto di quelli minorenni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021.

Il Responsabile non ha conseguito condanne penali e, prima della formalizzazione della nomina, la SSD Sci Club Radici Group ha acquisito il certificato del casellario giudiziale ai sensi dell'art. 25-bis del D.P.R. n. 313/2002 e del D.lgs. n. 39/2014.

Il Responsabile non deve altresì aver subito procedimenti disciplinari per abuso, violenza o discriminazione su atleti o altri lavoratori sportivi.

Il Responsabile ha esperienza e competenza nel settore sportivo e nella tutela del minore, garantendo la massima professionalità nell'adempimento dei propri compiti.

La nomina del Responsabile è pubblicata sul sito internet dello Sci Club Radici Group, nonché è stata comunicata al Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.

Il nominativo e i contatti del Responsabile devono essere comunicati ai tesserati, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale e ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti minori all'atto del tesseramento.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, o violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori, o in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ricevuto, ovvero per il venir meno dei requisiti, con provvedimento motivato dell'organo preposto alla nomina, che entro 30 giorni provvederà alla nomina di un nuovo Responsabile. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* Federale.

La nomina ha durata quadriennale.

## 6.2 COMPITI E POTERI

Il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni ha l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e ai seminari informativi organizzati dalla FISG/FISI.

Il Responsabile, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, ha potere di:

- effettuare audizioni di atleti, istruttori, personale medico e di chiunque entri a contatto con gli atleti;
- effettuare ispezioni senza preavviso;
- accedere agli impianti e alle strutture sportive;
- vigilare circa l'adozione e l'osservanza del Modello organizzativo e del Codice di condotta;
- gestire le segnalazioni di comportamenti lesivi ricevute con efficacia, tempestività e riservatezza, eventualmente informandone il *Safeguarding Officer* Federale e, nel caso che i fatti segnalati integrino gli estremi di un illecito disciplinare dandone informazione al Procuratore Federale e qualora integrino anche una fattispecie di reato procedibile d'ufficio informandone anche la competente Procura della Repubblica;
- nell'ambito della gestione delle segnalazioni ricevute svolgere funzioni ispettive ed è tenuto a collaborare col Responsabile *Safeguarding* Federale e con il Procuratore Federale;
- promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazioni adottato dalla FISI, nonché l'aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta adottati;

- adottare ogni opportuna iniziativa per prevenire e contrastare nel proprio ambito associativo ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e promuovere le politiche di *safeguarding*;
- recepire e attuare le raccomandazioni impartite dal Responsabile delle politiche di *Safeguarding* federale;
- informare i tesserati per realizzare le politiche di *safeguarding* nell'ambito associativo;
- adottare misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione e monitorarne periodicamente i risultati;
- valutare annualmente l'idoneità delle misure adottate eventualmente sviluppando e attuando, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

## **7. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### *7.1 MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI*

Chiunque venga a conoscenza di pratiche discriminatorie, forme di abuso, sopraffazione o sopruso, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni.

Le segnalazioni dovranno fornire quante più informazioni circostanziate possibili quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e le modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è accaduto il fatto;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere il fatto segnalato;
- Se conosciute, le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza del fatto.

Nel caso in cui la segnalazione, venga ritenuta poco chiara o ci siano dubbi circa la fondatezza della stessa, il Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni procede a formulare, ove possibile, richieste di

chiarimento/integrazione e, una volta acclarata l'impossibilità a procedere con la gestione della segnalazione, provvede all'archiviazione della stessa.

La segnalazione può essere effettuata inoltrando:

1. una Pec all'indirizzo: sci.club.radici@pec.it;

o, in alternativa,

2. una raccomandata all'indirizzo:

Sci Club Radici Group, Via Ugo Foscolo n. 152 – 24024 Gandino (BG)

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.

## 7.2 TUTELE DEL SEGNALANTE

È garantita la riservatezza e l'anonimato del segnalante - salva la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente - nei casi in cui la fonte della segnalazione sia identificata o identificabile.

Il Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni agisce in modo da garantire che il segnalante non sia soggetto a ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongono diversamente).

Inoltre, è vietata qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- i. presentato una denuncia o una segnalazione;
- ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- iii. hanno assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

Le tutele del presente paragrafo non sono garantite nei casi in cui sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la segnalazione stessa.

A tal proposito, in caso di segnalazioni che dovessero risultare palesemente infondate e trasmesse in mala fede o discriminatorie o, in qualsiasi modo, diffamatorie, troveranno applicazione le sanzioni previste dalla Federazione e dal Regolamento di Giustizia Sportiva.

La Società deve garantire l'accesso del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nonché del *Safeguarding Officer* Federale alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, e deve favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

### 7.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

- a. segnalazione;
- b. registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
- c. istruttoria della segnalazione;
- d. risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla Società e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli organi di giustizia sportiva.

Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.

Laddove ne sussistano i presupposti il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*, nonché agli organi di giustizia sportiva.

Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto la Società può adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

Il canale di segnalazione e le relative modalità di effettuazione sono pubblicati sul sito internet dello Sci Club Radici Group, per la piena conoscibilità di tesserati, dagli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con gli atleti.

La Società 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. 101/2018 e ss.mm.ii.

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.

## 8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione del presente Modello, ivi incluso il Codice di Condotta, comporta l'applicazione della procedura prevista dai regolamenti FISG/FISI per gli illeciti

disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e violente a danno degli atleti oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando il Procuratore Federale ove necessario.

Per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, la Società può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e a seconda del ruolo che il soggetto riveste nello Sci Club Radici Group.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti (tecnici, allenatori etc.) in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del Codice di Condotta, che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari.

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: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta";
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- multa in misura non eccedente l'importo di Euro 250,00 di retribuzione: incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di Euro 250,00 della retribuzione il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante l'anno, 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" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni (Resp. Safeguarding)*";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di Euro 250,00 della retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società 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;
- interruzione del rapporto di collaborazione senza preavviso: incorre nell'interruzione del rapporto di collaborazione senza preavviso il collaboratore retribuito che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei comportamenti ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno della Società.

I comportamenti tenuti dai volontari in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei volontari, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta";
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il volontario che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il volontario che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni (Resp. Safeguarding)*";
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
- la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il volontario che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società 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;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare della rescissione del rapporto di volontariato il volontario che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei comportamenti ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno della Società.

I comportamenti tenuti dai tesserati e atleti presso la Società in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei tesserati e atleti presso la Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il tesserato/l'atleta presso la Società che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adotti, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta";
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il tesserato/l'atleta



presso la Società che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;

- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il tesserato/l'atleta presso la Società che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni (Resp. Safeguarding)*";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il tesserato/l'atleta presso la Società che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società 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;
- espulsione dalla Società: incorre nel provvedimento disciplinare dell'espulsione dalla Società il tesserato/l'atleta presso la Società che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei comportamenti ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno della Società.

I comportamenti tenuti da coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società (es. genitori degli atleti, collaboratori, consulenti etc.) in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari.

Possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il soggetto che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta";
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il soggetto che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il soggetto che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni (Resp. Safeguarding)*";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il soggetto che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società 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;
- interruzione del rapporto con la Società: incorre nel provvedimento disciplinare dell'interruzione del rapporto con la Società il soggetto che,

a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei comportamenti ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno adottato dalla Società.

## **9. CODICE DI CONDOTTA (RINVIO)**

Lo Sci Club Radici Group attribuisce un'importanza determinante ai principi ispiratori della propria attività sportiva. Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di valori che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e l'adesione ai più elevati standard etici.

Lo strumento attraverso il quale la Società intende perseguire detti obiettivi e che contiene importanti presidi atti a prevenire la realizzazione di abusi, violenze e comportamenti discriminatori è il Codice di Condotta.

Attraverso l'approvazione del Codice di Condotta, la Società persegue il fine di contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante, oltre ad offrire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto dello Sci Club, affinché seguano, nella propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione di abusi, violenze e comportamenti discriminatori.

## **10. VALUTAZIONE ANNUALE**

Lo Sci Club Radici Group redige annualmente una valutazione delle attività preventive e di controllo effettuate durante l'anno precedente, indicando attività di formazione svolta, grado di partecipazione degli istruttori e di tutti i collaboratori, eventuali procedimenti di segnalazioni di abusi / violenze / discriminazioni iniziati e loro esito, sanzioni adottate, misure correttive, piani di azione adottati per risolvere criticità e piani programmatici.

La valutazione verrà resa accessibile a chi ne faccia richiesta.

## **PARTE SPECIALE**

### **1. PRESIDI DI CONTROLLO GENERALI**

Lo Sci Club Radici Group, al fine di garantire un ambiente sano, sicuro e inclusivo, ha previsto, oltre ai presidi di controllo specifici sotto riportati, di procedere alla messa in atto delle seguenti azioni:

- A. inserire all'interno di appositi documenti, per tecnici/allenatori, dirigenti sportivi e chiunque altro abbia in essere un rapporto di collaborazione o prestazione di attività lavorativa con la Società la seguente clausola contrattuale: *"Dichiaro di aver preso visione del Modello di Organizzazione e Controllo dello Sci Club Radici Group e del Codice di Condotta e di impegnarmi a rispettare i principi in essi stabiliti"*;
- B. inserire all'interno dei contratti di adesione allo Sci Club Radici Group da parte degli atleti e delle relative famiglie la seguente clausola contrattuale: *"Dichiaro di aver preso visione del Modello di Organizzazione e Controllo dello Sci Club Radici Group e del Codice di Condotta e di accettare e rispettare i principi in essi stabiliti"*;

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, annualmente, monitorerà l'andamento delle suddette iniziative, riportandone gli esiti agli organi apicali dello Sci Club Radici Group e indicando eventuali azioni di miglioramento che ritiene opportune.

### **2. PRESIDI DI CONTROLLO SPECIFICI**

Lo Sci Club Radici Group, sensibile all'esigenza di creare un ambiente sano, protetto e inclusivo nonché a prevenire ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, età o orientamento sessuale ha implementato i seguenti presidi di controllo.

#### **Accesso e utilizzo dei locali/degli spazi**

- In tutti i locali messi a disposizione e/o utilizzati dalla Società è garantito l'accesso ai genitori e agli accompagnatori degli atleti minorenni e, in ogni caso, quando questo venga richiesto dall'atleta.
- La Società garantisce a tutti i suoi atleti e a tutte le persone che frequentano lo Sci Club l'accesso ai locali senza discriminazione alcuna.
- Presso le strutture in gestione o in uso allo Sci Club devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

### **Selezione, assunzione e gestione del personale e relativo monitoraggio**

- Nell'ambito della selezione del personale, lo Sci Club Radici Group si impegna a prendere in considerazione i requisiti di onorabilità e professionalità dei potenziali allenatori.
- Nell'ambito della selezione degli allenatori, la ricerca è orientata ad ambo i sessi, garantendo l'accesso alle posizioni senza preclusioni o pregiudizi in ragione delle caratteristiche personali dei candidati (quali ad esempio etnia, orientamento sessuale, identità sessuale o religione).
- Ai fini delle attività di ricerca dei potenziali allenatori vengono utilizzati, a seconda della tipologia di candidatura e delle tempistiche richieste, i seguenti canali: "passaparola" con gli ex-atleti dello Sci Club Radici Group o, in alternativa, mediante confronto con altri Sci Club, e candidature spontanee.
- Le modalità di selezione e i canali di ricerca sono valutati dal Direttore Tecnico, di concerto con l'Allenatore di categoria, a seconda delle specifiche necessità dello Sci Club.
- Per ciascun candidato sono annotate, in fase di colloquio, tutte le informazioni e le valutazioni rilevanti che emergono durante i colloqui di selezione.
- Al termine dei colloqui, il Direttore Tecnico e l'Allenatore di categoria si confrontano sui candidati incontrati e provvedono a condividere le valutazioni con il Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni e con l'Amministratore Unico dello Sci Club, al fine di perfezionare il processo di selezione.
- Prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con allenatori/tecnici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni, lo Sci Club Radici Group acquisisce il certificato del casellario giudiziario e/o qualunque altra documentazione idonea ad accertare i carichi pendenti così come disposto dall'art. 25 bis D.P.R. n. 313/2002 e dall'art. 2 del D.lgs. n. 39/2014. L'assenza della suddetta documentazione impedisce la

conclusione di qualunque rapporto lavorativo tra lo Sci Club e allenatori/tecnici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni.

### **Gestione degli allenamenti e delle gare / Contatti fisici con gli atleti / Gestione delle trasferte**

- La Società, nell'ambito dell'organizzazione di gare e competizioni, assicura la parità di trattamento di tutti i partecipanti senza alcuna preclusione e discriminazione.
- Gli allenatori / tecnici limitano al massimo il contatto fisico con gli atleti; in particolare, il contatto con atleti avviene solo in caso di infortunio in quanto gli allenatori/tecnici sono formati, mediante la partecipazione a corsi di primo soccorso e il rilascio della relativa certificazione, al fine di mettere in sicurezza l'atleta e garantire il tempestivo intervento dei soccorsi.
- In caso di viaggi o trasferte, la Società si assicura che eventuali figure che accompagnano gli atleti (es. tecnici/allenatori etc.), sia minorenni sia maggiorenni, abbiano espressamente accettato il Modello di Organizzazione e il Codice di Condotta.
- In caso di viaggi e trasferte, eventuali pernottamenti saranno comunicati con anticipo ai genitori (o coloro che esercitano la responsabilità genitoriale degli atleti, o coloro a cui è affidata la cura degli atleti), i quali saranno messi a conoscenza delle opzioni di pernottamento (camere singole, camere doppie).
- In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, qualora possibile, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione, con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.
- Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere dei tecnici/allenatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente Modello.
- Durante le trasferte in cui partecipano sia atleti di sesso maschile, sia atleti di sesso femminile, sono garantiti, qualora possibile, la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e i tecnici/allenatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze.

### **Gestione dei rapporti con gli atleti e con le famiglie degli atleti**

- Con la sottoscrizione della Scheda di Adesione allo Sci Club da parte degli atleti e dei genitori, gli stessi si impegnano a rispettare quanto previsto

sia all'interno del presente Modello di Organizzazione e controllo, sia dal Codice di Condotta.

- Lo Sci Club Radici Group garantisce un'informazione chiara e periodica verso gli atleti e le relative famiglie mediante:
  - l'organizzazione di riunioni, durante le quali vengono condivisi i risultati dell'anno passato e le attività previste per l'anno successivo, oltre ai risultati dei singoli atleti,
  - il rilascio di informazioni dettagliate sui programmi, gli allenamenti, le gare, i costi e i regolamenti.
- La Società adotta canali di comunicazione efficaci e diversificati per raggiungere tutte le famiglie e gli atleti (email, messaggi, sito web, riunioni).
- Lo Sci Club Radici Group riconosce l'importanza del supporto dei genitori agli atleti, ma richiede agli stessi di rispettare il ruolo degli allenatori e del personale tecnico e di sostenere il lavoro degli stessi, senza interferire con le loro decisioni tecniche.
- Nel caso in cui dovessero sorgere dei conflitti, lo Sci Club Radici Group garantisce un ascolto attento e attivo delle preoccupazioni delle famiglie e interviene al fine di mediare eventuali conflitti e trovare soluzioni condivise.

### **Gestione delle attività di comunicazione e marketing**

- In occasione della sottoscrizione della Scheda di Adesione allo Sci Club, viene sottoposta ai genitori e agli accompagnatori degli atleti un'apposita informativa privacy per la relativa sottoscrizione e la raccolta dei consensi in merito all'utilizzo delle immagini degli atleti.
- Prima della pubblicazione di contenuti multimediali, sul sito internet o sui social network, ovvero prima della stampa di qualsiasi locandina, il contenuto deve essere approvato dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il quale dovrà verificare che il contenuto non sia lesivo o comunque contrario ai principi fondamentali dello Sci Club.

### **Utilizzo dei dispositivi elettronici (telefoni, smartphone, pc) e dispositivi foto e video**

- Lo Sci Club, mediante i tecnici/allenatori, si impegna a disincentivare l'uso di telefoni cellulari durante gli allenamenti e le competizioni sportive, oltre a promuoverne il corretto utilizzo durante le trasferte (es. non effettuare riprese video o scatti fotografici nelle camere all'insaputa dei compagni o senza previo consenso).