



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE E
CONTROLLO DELL'ATTIVITA'
SPORTIVA**

**UNIONE RUGBY CAPITOLINA
settembre 2024**



PREMESSA

La società sportiva dilettantistica “Unione Rugby Capitolina”, in conformità alle linee guida emanate dalla Federazione Italiana Rugby, adotta il presente modello di organizzazione e 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, in conformità con il d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché con i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione del CONI.

Il Modello ha validità quadriennale e viene aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione del CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, da World Rugby, da Rugby Europe e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Gli obiettivi perseguiti dal presente Modello sono:

- 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;
- creare 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 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 alle iniziative organizzate dalla FIR 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.



L'Unione Rugby Capitolina intende prevedere misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

L'Unione Rugby Capitolina si uniforma ai Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione del CONI, nonché alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 ed alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, dalla World Rugby e da Rugby Europe.



1 – Finalità

Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, in conformità con il d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, relativo ai tesserati, specialmente se minori, all'interno dell'A.S.D. "Unione Rugby Capitolina".

È un diritto fondamentale dei tesserati essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico è di primaria importanza e prevale sul risultato sportivo.

Il Modello costituisce l'insieme dei Principi ai quali la società e i suoi tesserati sono tenuti ad adeguarsi al fine di perseguire:

- a. La promozione dei diritti precedentemente menzionati;
- b. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che garantiscano la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;
- c. La consapevolezza dei tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
- d. L'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia da parte della Società, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIR, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei tesserati minori;
- e. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
- f. L'informazione dei tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
- g. La partecipazione della Società ed il coinvolgimento dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIR nel contesto delle politiche di salvaguardia adottate;



h. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia della Società.

2 – Campo di applicazione

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

- a. I tesserati FIR, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso la Società;
- b. Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società;
- c. Tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con la Società.

3 – Tipologie di Comportamenti Rilevanti

Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti:

- a. **Abuso psicologico**: qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima del tesserato, anche attraverso mezzi digitali.
- b. **Abuso fisico**: atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, lesioni o compromettere lo sviluppo psico-fisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi.
- c. **Molestie**: comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causano fastidio o disturbo.
- d. **Molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, 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;

e. **Abuso sessuale:** comportamenti di natura sessuale non consensuale o il cui consenso è manipolato o negato, inclusi comportamenti coercitivi;

f. **Violenza di genere:** comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica che psicologica, basata sul genere.

g. **Bullismo e cyber-bullismo:** comportamenti offensivi e aggressivi, anche *online*, mirati a esercitare potere o controllo sui tesserati, creando condizioni di disagio, insicurezza o esclusione.

h. **“Nonnismo” (hazing):** iniziative umilianti e pericolose da parte di membri anziani verso i nuovi membri del gruppo.

i. **Abuso di matrice religiosa:** ogni atto che limita o condiziona il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa.

j. **Abuso dei mezzi di correzione:** coinvolge l'uso improprio del potere correttivo e disciplinare nei confronti di un tesserato.

k. **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;

l. **Altri comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.



4 – Principi

I soggetti indicati all'art. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi:

- a. Garantire un ambiente basato sui principi di uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale.
- b. Assicurare a ogni tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, orientamento politico, credo religioso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche.
- c. Prestare particolare attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori.
- d. Segnalare prontamente qualsiasi circostanza di interesse ai genitori o tutori legali o agli enti di vigilanza designati.
- e. Rivolgersi al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il *Safeguarding Office* della FIR nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento.
- f. Garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando i loro interessi e bisogni.
- g. Pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati.
- h. Ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dei genitori o tutori legali per gli atleti minorenni qualora si programmino allenamenti individuali o in orari non abitualmente frequentati.
- i. Prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta nel presente documento attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo.
- j. Informare chiaramente i partecipanti all'attività sportiva che apprezzamenti, commenti o valutazioni non strettamente correlati alla performance sportiva e non inclusi nei parametri definiti nel presente documento possono ledere la dignità e il rispetto della persona.
- k. Favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti.



5 – Prevenzione e gestione dei rischi

La società stabilisce adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio nonché più in generale adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l'altro:

a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;

b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità;

c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni altra attività;

d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;

f) assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 4 e l'Ufficio di *Safeguarding Officer* della FIR;

g) consentire ed assicurare assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;

h) incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIR in materia di *safeguarding*;

i) sensibilizzare sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIR

j) adottare misure di prevenzione in specifiche situazioni di elevato rischio quali, in particolare:

- ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
- viaggi, trasferte e pernotti;



- trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
- manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

5.1 - Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in uso e gestione alla società durante gli allenamenti di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento è consentito **l'accesso agli spogliatoi** esclusivamente agli atleti e alle atlete.

Durante le sessioni di allenamento non è consentito **l'accesso agli spogliatoi** a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, **l'accesso all'infermeria** è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).



5.2 - Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, 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 degli accompagnatori 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.

5.3 - Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque 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 Europeo 679/2016 (GDPR).**

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali 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.

L'Unione Rugby Capitolina ASD, 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.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione,



accidentale divulgazione, *data breach*, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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.

5.4 - Inclusività

L'Unione Rugby Capitolina ASD garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche **pari diritti e opportunità**, 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.

L'Unione Rugby Capitolina ASD si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a **garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale**, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche.

L'Unione Rugby Capitolina ASD si impegna a garantire il **diritto allo sport** anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.



6 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Il presente Modello prevede adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

- l'obbligo di adottare, in caso di presunti comportamenti lesivi, adeguati provvedimenti di *quick-response*, in ambito endo-associativo;
- l'obbligo di adottare adeguati provvedimenti per ogni violazione delle disposizioni e dei protocolli;
- la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di *early-warning*, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - presentato una denuncia o una segnalazione o essere intenzionati a farlo;
 - assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;

Esempi di comportamenti in contrasto con il Modello e con il codice di condotta possono coincidere con:

- la mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- la violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di



discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente Modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la mancata applicazione del sistema disciplinare.

I comportamenti tenuti dai collaboratori in violazione delle disposizioni del Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante, potranno essere valutati al fine di una eventuale interruzione immediata del rapporto.

Ad ogni modo, in caso di accertato comportamento in violazione del Modello, l'Unione Rugby Capitolina ASD si riserva di allontanare con effetto immediato il socio e/o collaboratore della medesima; inoltre, la stessa si riserva la facoltà di allontanare, in via cautelare, il proprio socio/collaboratore anche nel caso di segnalazione di un comportamento in violazione del Modello.

All'esito degli accertamenti sulla segnalazione suddetta ed in caso di accertato comportamento lesivo del modello l'Unione Rugby Capitolina ASD, oltre ad allontanare il soggetto responsabile, si riserva altresì di adottare ogni più ampio provvedimento a propria tutela e a tutela dei propri tesserati/soci/collaboratori/partner.



7 – Protezione dei minori

La Società è tenuta a richiedere preventivamente una copia del certificato del casellario giudiziale, ai sensi della normativa vigente, a tutti i soggetti, indipendentemente dalla forma di impiego, incaricati di compiti che comportano contatti diretti e regolari con minori.

8 – Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, **la Società nomina un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021.**

Tale nomina viene tempestivamente comunicata alla FIR.

Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni deve essere scelto tra individui di comprovata integrità morale e competenza, e deve soddisfare i seguenti requisiti:

- a. Essere tesserato FIR regolarmente;
- b. Possedere la cittadinanza italiana;
- c. Non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori ad un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
- d. Non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.

La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno dell'associazione (attraverso affissione nella sede e pubblicazione sulla homepage del sito, se disponibile), e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale. Il mandato del Responsabile dura **sei anni** e può essere rinnovato.



In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, l'associazione ha **30 giorni per nominare un nuovo Responsabile** e comunicarne la nomina secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.

La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo competente dell'associazione. Il *Safeguarding Office* della FIR viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. L'associazione procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.

1. Il Responsabile ha le seguenti responsabilità:
 - a. **Sorvegliare sull'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati all'interno dell'associazione**, così come l'applicazione e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati;
 - b. **Adottare iniziative**, anche di carattere urgente, **per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'associazione**, oltre a promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;
 - c. **Segnalare** al *Safeguarding Office* della *Federazione Italiana Rugby* eventuali **condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta**;
 - d. **Rispettare gli obblighi di riservatezza** come previsto dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIR;
 - e. **Proporre all'organo competente** dell'associazione eventuali **aggiornamenti dei Modelli organizzativi e dei Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze dell'associazione**;
 - f. **Valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e dei Codici di condotta**, nonchè sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
 - g. **Partecipare agli eventi formativi obbligatori** organizzati dalla FIR.



9 – Obbligo di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo precedente e che coinvolgano tesserati, in particolare minorenni, è **tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIR.**

Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il **Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIR.**

10 – Diffusione ed attuazione

La Società, anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni tra i propri tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione.

Si impegnano, inoltre, a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito web dell'associazione, se disponibile, e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con la Società.

Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.



11 – Norme finali

Il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni volta che sia necessario per recepire eventuali nuove disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding*, nonché eventuali integrazioni alle normative della FIR.