MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD E4Run (di seguito, l'Associazione/Società), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 d.lgs. 39/2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'ACI sport. 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 e le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*

Articolo 1
Finalità

1. Il presente Modello disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. 198/2006 sui licenziati, specie se minori d'età, nell'ambito della ASD E4Run e recepiscono le disposizioni di cui al d.lgs. 36/2021 e al d.lgs. 39/2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.
2. In particolare, il presente Modello costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la ASD E4Run e tutti i licenziati ACI sport presso la medesima sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

a) 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;
b) la promozione dei diritti dei licenziati 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
c) 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;
d) la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
e) l'individuazione e l'attuazione da parte della ASD E4Run 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;
f) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

g) 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;
h) la partecipazione della ASD E4Run e dei licenziati alle iniziative organizzate dall'ACI sport nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
i) 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 ASD E4Run.

Articolo 2
Diritti e doveri

1. Diritto fondamentale dei licenziati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché 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, intellettiva, 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 ASD E4Run 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
Durata

1. Il presente Modello avrà validità quadriennale.
2. La ASD E4Run provvederà alla revisione o aggiornamento delle stesse ogni qual volta sia necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni dei Principi fondamentali e raccomandazioni dell'osservatorio Permanente del CONI nonché eventuali modifiche e integrazioni previste della normativa e/o emanate dalla Giunta del CONI dei Principi fondamentali.

Articolo 4
Destinatari

1. Il presente Modello s'applica a tutti i licenziati che svolgono attività sportiva presso la ASD E4Run, nonché a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la medesima.

Articolo 5
Principi fondamentali e fattispecie di abuso violenza e discriminazione

1. Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello:

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. A 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 conduttori 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 Modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può

consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del 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* social-economico, prestazioni sportive e capacità conduttoriche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Articolo 6
Misure e procedure di *safeguarding*

1. Oltre al rispetto dei predetti principi, la ASD E4Run adotta le seguenti misure di prevenzione e si impegna a:

a) controllo del casellario e dei carichi pendenti di istruttori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con i conduttori;
b) controllo sulla condotta di tecnici e di tutto lo *staff* anche medico a contatto con i conduttori in gara.
c) previsione di specifiche politiche di prevenzione durante le trasferte in Italia e all'estero in relazione ai rapporti tra tecnici e *staff* anche medico con i conduttori con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti della scuderia e in generale ai rapporti tra conduttori e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole gare;
d) previsione di politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si tratti di conduttori minori, sia durante le trasferte che durante gli allenamenti e le gare, che prevedano sempre il consenso dei genitori;
e) divieto per istruttori e *staff* sia in allenamento che in trasferta di condividere con i conduttori bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni, salvo di accordi con i genitori nel caso di conduttori minorenni;
f) adozione di un protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del

Codice etico da adottare, per i conduttori maggiorenni e minorenni che abbia ad oggetto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con i conduttori del proprio e degli altri *team*;

g) adozione di un protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del Codice etico da adottare, per istruttori e *staff* tecnico relativo alle modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso i conduttori.

h) valutare annualmente le misure di cui al presente Modello adottate dalla ASD E4Run, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le eventuali criticità riscontrate

Articolo 7
Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari

1. La ASD E4Run può organizzare programmi di formazione volti a far conoscere ai propri associati e licenziati, di cui ha la gestione o la responsabilità, 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 periodo precedente sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dalla ASD E4Run 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 conduttori e di istruttori; i rapporti con i conduttori, in particolar modo se minorenni; i segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui i conduttori potrebbero essere vittima.

Articolo 8
Accesso e uso dei locali

1. L'accesso ai locali operativi dell'Associazione durante eventuali sessioni di preparazione dei licenziati minori è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero a loro delegati.
2. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del 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).

Articolo 9

Trasferte

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, ai conduttori dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione, con conduttori 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.
2. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sui conduttori 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.
3. Durante le trasferte in cui partecipano sia conduttori di sesso maschile, sia conduttori di sesso femminile è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e gli accompagnatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze.

Articolo 10
Supporto psicologico e psico-terapeutico

1. La ASD E4Run mette a disposizione dei conduttori e di tutti i lavoratori i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.

Articolo 11
Obbligo di intervento e segnalazione

1. I tecnici, i dipendenti, i medici sportivi e gli operatori sanitari 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. 13 del presente Modello, informandone il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 12 e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*.

Articolo 12
Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva

1. La ASD E4Run favorisce le relazioni e il confronto tra conduttori, tecnici, personale di supporto, esercenti la responsabilità genitoriale o chi si occupa della cura dei minori, anche organizzando incontri periodici di confronto allo scopo di instaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e della dignità dei soggetti coinvolti.
2. Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose per la salute fisica e psichica dei conduttori allo scopo di individuare soluzioni comuni.
3. Qualunque soggetto indicato nel comma primo del presente articolo può prendere l'iniziativa chiedendo la fissazione di un incontro con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

Articolo 13

Trattamento dei dati personali

1. A tutti i conduttori (o esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione 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 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 della 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. L'Associazione, 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 dall'Associazione 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 info@e4run.com

Articolo 14
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, ASD E4Run 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 ASD E4Run (www.verzegnis.net) e comunque comunicata agli associati e ai soggetti di cui si ha la gestione/rappresentanza sportiva nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
3. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio direttivo della ASD E4Run 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*;

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 ASD E4Run 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 ASD E4Run. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* dell'ACI sport. La ASD E4Run 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 ASD E4Run nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del presente Modello;
b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. *quick response*), per prevenire e contrastare nell'ambito della ASD E4Run 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 ASD E4Run;
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 15
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 safeguarding@e4run.com;
- inoltrando una raccomandata all'indirizzo Viale della Vittoria 6 – 33100 Udine (UD);
- in forma anonima, in forma scritta usando l'apposita cassetta presso la sede operativa di Via Colloredo 52 – 33037 Pasian di Prato (UD).

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. L'ASD/SSD E4Run tutela tutti coloro che abbiano in buona fede presentato una segnalazione, tra cui:

i. presentato una denuncia o una segnalazione;
ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
iii. 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*.

Articolo 16
Gestione della segnalazione

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:
a. segnalazione;
b. registrazione della segnalazione in un apposito registro anche telematico conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
c. istruttoria della segnalazione;
d. eventuali provvedimenti immediati, provvisori e cautelari da adottare nei confronti del segnalante e del segnalato, laddove la segnalazione appaia ragionevolmente fondata come specificato nel successivo comma 4;
e. risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla ASD E4Run e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

2. 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.
3. 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.
4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto l'ASD E4Run, egli può adottare misure cautelari di carattere sospensivo secondo il principio di proporzionalità.
5. La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet dell'ASD E4Run e/o

affissa in bacheca per la piena conoscibilità di licenziati, dagli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con i conduttori.

Articolo 17
Sanzioni applicabili

1. Si applica la procedura prevista dai regolamenti ACI per gli illeciti disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e/o violente a danno dei conduttori oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando la Procura Federale ove necessario.
2. Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari, saranno comminate le sanzioni previste dai regolamenti sportivi ACI, nonché le misure endoassociative previste dallo statuto dell'ASD E4Run secondo il principio di proporzionalità.
3. Sono altresì sanzionabili coloro che hanno effettuato dolosamente una segnalazione consapevoli della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.

Articolo 18
Trattamento dei dati personali del segnalante

1. L'ASD E4Run 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.

Articolo 19
Disposizioni finali

1. Il presente Modello è aggiornato dall'organo direttivo della ASD E4Run con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'ACI sport.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente Modello dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della ASD E4Run.
3. Per quanto non esplicitamente previsto in questo Modello si rimanda alla normativa endofederale.
4. Il presente Modello, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.