



ASSOCIAZIONE ITALIANA MAESTRI DI SCHERMA
Associazione sportiva dilettantistica

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

*redatto ai sensi del D.lgs 39/2021
approvato nella seduta del Consiglio direttivo
del 19 luglio 2024, verbale n.43.*

1 Premessa

1.1 L’A.I.M.S. Associazione Italiana Maestri di Scherma (di seguito denominata per brevità *Associazione*) è Associazione costituita ai sensi degli artt.36 e seguenti del Codice Civile ed opera nel settore sportivo dilettantistico in conformità con quanto previsto dal D.l.gs. n. 36 del 28 febbraio 2021.

L’Associazione è iscritta al Registro Nazionale delle Associazioni e Società sportive ed è affiliata all’A.C.S.I. Associazione Centri Sportivi Italiani, adottandone i regolamenti e, in riferimento alle attività svolte nello sport della Scherma, adottando altresì i regolamenti e le disposizioni della F.I.S. Federazione Italiana Scherma, ivi inclusi i codici di condotta etica e sportiva e Safeguarding Policy, riconosciuta dalla stessa ai sensi degli artt. 1 p. 11 e art. 51 dello Statuto federale quale Ente delegato allo svolgimento di specifici compiti, in particolare alla formazione e all’aggiornamento dei quadri tecnici federali.

1.2 Scopo dell’Associazione è quello di tutelare e salvaguardare gli interessi di carattere tecnico, l’etica e la professionalità dei Soci in modo da elevarne le doti interiori e la preparazione schermistica affinché siano in grado di assolvere nel migliore dei modi le funzioni di Tecnico e di educatore, promuovendo anche l’organizzazione delle relative attività formative in ambito sportivo dilettantistico.

L’Associazione rivolge la propria attività ed annovera tra i propri Soci esclusivamente individui maggiorenni, ovvero in possesso di idoneo titolo per l’insegnamento della Scherma sportiva e/o storica, come previsto dai commi 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 e 3.6 dello Statuto sociale.

2 Il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo

2.1 Il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** dell’attività sportiva (di seguito per brevità *M.O.G.C.*) è redatto dall’A.I.M.S come previsto dal combinato disposto dal comma 2 dell’articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e delibera C.O.N.I. n. 255 del 25/7/2023, utilizzando le linee guida adottate in materia di prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dall’Ente di promozione sportiva affiliante, A.C.S.I. Associazione Centri Sportivi Italiani (di seguito per brevità A.C.S.I.).

2.2 Il M.O.G.C. si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all’attività della Associazione e ha validità quadriennale dalla data di approvazione; deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali, le eventuali ulteriori disposizioni della Giunta Nazionale e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del C.O.N.I. in materia di Politiche di Safeguarding.

2.3 L'obiettivo del M.O.G.C. è di salvaguardare e diffondere tra i soggetti coinvolti dall'Associazione una cultura ed un ambiente inclusivo, che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti gli Associati e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti gli Associati e/o Tesserati alla F.I.S.

2.4 Il M.O.G.C. è pubblicato sul sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile Safeguarding dell'Ente affiliante per la tutela degli Associati e/o Tesserati alla F.I.S. dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

3 Diritti e doveri degli Associati

3.1 A tutti gli Associati e/o Tesserati alla F.I.S. sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- a che la salute ed il benessere psico-fisico degli Associati e/o dei Tesserati alla F.I.S. siano garantiti, in forma diretta ed indiretta, come prevalenti rispetto ad ogni attività sportiva, didattica e/o formativa svolta nell'ambito associativo.

3.2 I Dirigenti e i Soci, come indicati all'art 3 dello Statuto, i Collaboratori retribuiti o Volontari, sono tenuti a conoscere il presente M.O.G.C., il Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento dell'A.C.S.I. e/o della Federazione Sportiva Nazionale di riferimento (F.I.S.). per la tutela degli Associati e dei Tesserati alla F.I.S. dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

4 Comportamenti rilevanti al fine della prevenzione e gestione dei rischi

4.1 Si evidenzia come l'Associazione svolga le proprie attività sportive e associative nella formazione e aggiornamento dei Tecnici in modo itinerante,

avvalendosi di sedi, strutture e spazi di volta in volta individuati presso altre Associazioni o Società sportive, cui è garantita pari opportunità di accesso a tutti i Soci, senza discriminazione alcuna.

4.2 Ai fini dell'individuazione dei rischi costituiscono rilevanza le seguenti tipologie di comportamento, che possono verificarsi in qualsivoglia forma e modalità, di persona e/o tramite mezzi informatici, sul web e/o attraverso messaggi, e-mail, social network ecc.:

- l'abuso psicologico, ovvero qualsiasi 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 dell'Associato e/o del Tesserato alla F.I.S., anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico e/o verbale, ovvero qualsiasi condotta consumata o tentata, 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 l'integrità psicofisica dell'Associato e/o del Tesserato alla F.I.S.; in quest'ambito rientrano anche i comportamenti che favoriscano il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- la molestia sessuale, ovvero qualsiasi atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;
- l'abuso sessuale, ovvero 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 Associato e/o un Tesserato alla F.I.S. a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare l'Associato e/o il Tesserato alla F.I.S. in condizioni e contesti non appropriati;
- la negligenza, ovvero il mancato intervento di un Dirigente, Collaboratore retribuito o Volontario, o qualsiasi Associato e/o Tesserato F.I.S., anche in ragione dei doveri che derivano dal ruolo di volta in volta ricoperto, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente M.O.G.C., ometta di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Tale condotta può rilevarsi anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici dell'Associato e/o del Tesserato alla F.I.S.;

- l'incuria, ovvero la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico ed emotivo;
- l'abuso di matrice religiosa, ovvero 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 alla legge o all'integrità fisica e morale della persona;
- il bullismo, il cyberbullismo, ovvero qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possano 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 Soci con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso. Possono anche rilevarsi comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un Associato e/o del Tesserato alla F.I.S., 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 comportamenti discriminatori, ovvero qualsivoglia comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

5 Pari opportunità e inclusività

5.1 L'Associazione garantisce a tutti i propri Associati ed ai tesserati di altre Associazioni e Società sportive dilettantistiche affiliate all'A.C.S.I. e alla F.I.S. Federazione Italiana Scherma, 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.

5.2 L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre Associazioni o Società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto di partecipazione alla attività previste dallo Statuto ai soggetti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando senza alcuna forma di discriminazione suddetti individui, anche tesserati per altre Associazioni o Società sportive dilettantistiche, nelle attività svolte dall'Associazione.

6 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

6.1 L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nei confronti degli Associati e/o dei Tesserati alla F.I.S., nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli stessi.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del Casellario Giudiziale poiché non potrà essere designato come responsabile chi abbia subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

Il Consiglio Direttivo potrà sospendere o rimuovere dall'incarico il Safeguarding Officer in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'Associazione relative alla protezione della privacy degli Associati e/o dei Tesserati alla F.I.S.

6.2 Il Responsabile, di seguito denominato *Safeguarding Officer*, è soggetto che agisce in piena autonomia e indipendenza, ancorché iscritto alle cariche sociali e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'Ente al quale l'Associazione è affiliata (A.C.S.I.) e/o della Federazione Sportiva Nazionale di riferimento (F.I.S.).

6.3 Il Safeguarding Officer all'interno della Associazione svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding.

6.4 Il Safeguarding Officer sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'Associazione sulle questioni di safeguarding e ove necessario sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

6.5 Il Safeguarding Officer dovrà pubblicizzare canali di comunicazione chiari per i membri dell'Associazione per segnalare casi di abuso o maltrattamento attenendosi alle procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute; dovrà inoltre garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

7 Tutela della privacy

7.1 A tutti i Dirigenti, Collaboratori e Soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/rinnovo 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).

7.2 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.

7.3 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.

7.4 L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/rinnovo, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti gli Associati e/o i Tesserati alla F.I.S. 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 gli Associati e/o i Tesserati alla F.I.S.

7.5 La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali degli Associati e/o dei Tesserati alla F.I.S., 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, ecc., 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.

7.6 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.

8 Contrasto, segnalazione e gestione dei comportamenti lesivi

8.1 Ogni presunto comportamento lesivo, messo in atto da parte degli Associati e/o Tesserati alla F.I.S., o di persone terze, nei confronti di altri Associati e/o Tesserati alla F.I.S., deve essere tempestivamente segnalato al

Safeguarding Officer dell'Associazione tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email safeguarding@maestrdischerma.it

8.2 L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei Soci che abbiano presentato in buona fede una denuncia o una segnalazione, manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione, assistito o sostenuto un altro Associato e/o Tesserato alla F.I.S. 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.

8.3 L'Associazione deve altresì tutelare la dignità e l'onorabilità dei soggetti eventualmente segnalati per comportamenti rilevanti, nel caso di segnalazioni infondate o fittizie, i cui fatti e circostanze non siano rilevabili o che siano state avanzate da parte di soggetti che non agiscono con comprovata buona fede.

9 Sistema disciplinare e sanzioni

9.1 Nell'ambito di quanto disposto dall'art. 17 dello Statuto e con particolare riferimento alle condotte disciplinarmente rilevanti in materia di abusi, violenze e discriminazioni di cui al presente M.O.G.C., i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel M.O.G.C. e del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente M.O.G.C. e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela 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 l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente M.O.G.C.;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

9.2 Le sanzioni comminabili ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

9.3 Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Soci destinatari del M.O.G.C. attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

10 Sanzioni nei confronti dei Collaboratori retribuiti

10.1 I comportamenti tenuti dai Collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente M.O.G.C., inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione sono definiti illeciti disciplinari. che possono dar luogo all'irrogazione delle seguenti sanzioni, che dovranno, comunque, sempre essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di Collaboratore Socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

10.2 Applicazione dei provvedimenti sanzionatori:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il Collaboratore che violi, per mera negligenza, le normative statutarie, le prescrizioni del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente M.O.G.C., qualora la violazione non abbia

- rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il Collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente M.O.G.C., qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
 3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il Collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, 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 M.O.G.C. con comportamenti quali:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer di abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del M,O.G.C. o del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente M.O.G.C., nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
 4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il Collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del M.O.G.C. e del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Associazione 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;
 5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il Collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente M.O.G.C. attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Safeguarding Officer in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

11 Sanzioni nei confronti dei Volontari

11.1 Nei confronti dei Volontari che collaborano con l'Associazione in forma non retribuita, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono comunque sempre essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dagli incarichi per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dagli incarichi e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di Volontario Socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

11.2 Ai fini del precedente punto si rinvia al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei Collaboratori retribuiti".

12 Obblighi informativi e altre misure

12.1 L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente M.O.G.C. e il nominativo del Safeguarding Officer presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul sito internet istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente M.O.G.C. e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri Collaboratori retribuiti, Volontari e Associati.

12.2 L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Safeguarding Officer di pertinenza, al Garante per la tutela degli Associati e/o dei Tesserati alla F.I.S. dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Officer dell'Ente affiliante, nonché all'Ufficio della Procura federale della Federazione Italiana Scherma ove competente.

12.3 L'Associazione deve dare diffusione presso i propri Associati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei Soci in ordine a propri diritti, obblighi e tutele. L'Associazione deve altresì dare comunicazione ai Soci di ogni altra politica di safeguarding adottata dall'Ente affiliante e/o dalla Federazione sportiva di riferimento.

Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.