

**ALIENS POLE STUDIO SRL SSD**  
**SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8  
GIUGNO 2011, N.231 E DELL'ART. 33, COMMA 6, DEL D.LGS. 36/2021**

**STORICO DELLE REVISIONI**

| <b>Revisione n.</b> | <b>Data</b>    | <b>Natura della modifica</b>  |
|---------------------|----------------|---|
| 00                  | 30 Luglio 2024 | Prima adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva |
|                     |                |   |
|                     |                |   |
|                     |                |   |
|                     |                |   |
|                     |                |   |

|   |         |
|---|---------|
| Premessa  | Pag. 4. |
| 1. Diritti, doveri e obiettivi del regolamento  | Pag. 5  |
| 1.1. Diritti e doveri.  | Pag. 5  |
| 1.2. Finalità del regolamento e campo di applicazione.  | Pag. 5  |
| 1.3. Comportamenti rilevanti: fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.   | Pag. 6  |
| 1.4. Tutela dei minori – obblighi   | Pag. 7  |
| 2. Descrizione della realtà aziendale e struttura societaria.   | Pag. 8  |
| 3. Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della Aliens Pole Studio SRL SSD.  | Pag. 9  |
| 3.1. Metodologia di stesura del modello.  | Pag. 9  |
| 3.2. Prevenzione e gestione dei rischi  | Pag. 10 |
| 3.3. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni   | Pag. 13 |
| 4. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni  | Pag. 14 |
| 4.1. Obblighi del safeguardian.   | Pag. 14 |
| 4.2. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.  | Pag. 15 |
| 4.3. Sanzioni nei confronti dei collaboratori istruttori.   | Pag. 16 |
| 4.4. Sanzioni nei confronti dei volontari.  | Pag. 17 |
| 5. Gestione delle segnalazioni e privacy.   | Pag. 18 |
| <br>  |         |
| Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. | Pag. 19 |

## PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla ALIENS POLE STUDIO SRL SSD (di seguito anche "Società"), ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e delle linee guida pubblicate dall'Ente di Promozione Sportiva, Attività Sportive Confederato APS ETS (d'ora in poi, per brevità di lettura, A.S.C.).

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della SSD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e verrà 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 C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Il fondamento del presente documento è quello di evitare *abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati*, ovvero evitare quella tipologia di comportamenti che possano ledere *i diritti fondamentali degli stessi*. Con tale espressione si intende la volontà della SSD, ai sensi del D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, di trattare i propri tesserati con rispetto e dignità, di tutelarli 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente, anche rispetto al risultato sportivo perché chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, è tenuto a rispettare i già menzionati diritti dei tesserati.

Gli obiettivi del presente modello sono duplici: da un lato l'intento è quello di codificare pratiche e comportamenti coerenti, da adottare e condividere da parte di tutti (atleti, tecnici, dirigenti, accompagnatori, ecc), che permettano di non ledere i predetti diritti fondamentali dei tesserati; dall'altro, è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva viene affisso nella sede della Società e pubblicato sulla homepage del sito della Società stessa. Inoltre, viene trasmesso al Responsabile delle politiche di Safeguarding dell'A.S.C., raggiungibile via mail all'indirizzo [safeguarding@ascsport.it](mailto:safeguarding@ascsport.it), insieme al verbale di nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati nominato direttamente dalla SSD, ai sensi dell'art. 33, comma 6. del D.Lgs. 36/2021.

## **1. DIRITTI, DOVERI E OBIETTIVI DEL REGOLAMENTO.**

### **1.1. Diritti e doveri.**

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i seguenti diritti fondamentali:

- un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- la 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;
- la salute e il benessere psico-fisico sono prevalenti rispetto ad ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati sono tenuti a conoscere:

- il presente modello;
- il Codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
- regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dall'A.S.C.

### **1.2. Finalità del regolamento e campo di applicazione.**

Il Regolamento persegue i seguenti obiettivi di prevenzione:

- a) la promozione dei diritti fondamentali indicati nella definizione di Diritto Fondamentale del Tesserato come appena citato nel paragrafo 1.1;
- b) 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;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, nominato ai sensi del presente Regolamento;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f) 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;

h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding.

### **1.3. Comportamenti rilevanti: fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.**

Di seguito si esplicano nel dettaglio le diverse fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

**a) Psicologico.** Si intende 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 tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.

**b) Fisico.** È 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 o un trauma o lesioni fisiche e che quindi 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 o di sostanze vietate da norme vigenti (comprehensive le pratiche di doping).

**c) La molestia sessuale.** Si intende 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) L'abuso sessuale.** Con tale espressione si intende qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza o con contatto, 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;

**e) La negligenza.** È il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi altro tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di un comportamento o condotta o atto di cui al presente documento, non interviene causando un probabile danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato.

**f) L'incuria.** La mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo del tesserato.

**g) L'abuso di matrice religiosa.** Si intende 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) Il bullismo, il 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).

**i) 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.

#### **1.4. Tutela dei minori – obblighi**

Tutti coloro che in ambito societario, a prescindere dalla forma del rapporto instaurato, svolgono funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente e/o autocertificazione di assenza di condanne e di procedimenti penali in corso, secondo la normativa vigente (art. 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 45). Chiunque si rifiuti di fornire tale documentazione non potrà svolgere funzioni all'interno della Società.

## **2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE E STRUTTURA SOCIETARIA.**

Aliens Pole Studio Srl SSD, società sportiva dilettantistica costituita nel novembre 2023 e iscritta al Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche, ha per oggetto sociale, ai sensi dell'art. 7.1 lett. b) del D.Lgs. 36/2021, l'organizzazione e la gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica e la preparazione, legate alle discipline della *pole dance* in tutte le sue forme (acrobatica e danzata), cerchio aereo, tessuti aerei, ginnastica acrobatica, danza aerea, acrobatica aerea, discipline del fitness, danza e di tutte le altre attività ginniche che hanno come scopo il lavoro a corpo libero finalizzato al miglioramento delle capacità motorie, del coordinamento, della postura e del rafforzamento muscolare a favore delle persone normodotate, dei portatori di handicap e delle persone svantaggiate.

La società svolge la propria attività in una palestra nella quale organizza corsi ad hoc di pole dance, cerchio aereo e tessuti aerei, nonché quelli propedeutici allo svolgimento dell'attività sportiva in sé.

La Società è costituita da un capitale deliberato di € 15.000,00, il cui versamento è pari al 25%, suddiviso in quote del valore nominale di un euro ciascuna, detenuta dai seguenti soci:

- a) Sig.ra Solimine Andrea Paulina nella misura di quote nominali pari a € 12.000,00;
- b) Sig. Solimine Antonio Alexander nella misura di quote nominali pari a € 1.500,00;
- c) Sig.ra Gimenez Nayibe Zobeida nella misura di quote nominali pari a € 1.500,00.

Attualmente il modello di gestione della Aliens Pole Studio Srl SSD è un sistema tradizionale: esso prevede l'assemblea dei soci e un'amministratrice unica, nonché legale rappresentante.

Alla Sig.ra Gimenez Nayibe Zobeida, socia al 10%, è conferito, ogni più ampio potere di concludere tutti gli affari e di compiere tutti gli atti sia di ordinaria sia di straordinaria gestione e amministrazione, nonché quelli che ritenga opportuni per l'attuazione e il conseguimento dell'oggetto sociale, senza esclusioni di sorta, salvi i limiti disposti dalla legge, dall'atto costitutivo, dallo statuto e dall'atto della nomina.

Inoltre, essa risulta essere il Datore di Lavoro dei diversi rapporti di collaborazione sportivi che la Società ha in essere. La Sig.ra Zobeida ha l'incarico di eseguire tutte le funzioni e i connessi adempimenti necessari a garantire che l'attività della Società si svolga nel più rigoroso rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolare degli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche.

La socia di maggioranza, la Sig.ra Solimine Andrea Paulina, è l'istruttrice principale della scuola in quanto specializzata nell'insegnamento della pole dance, cerchio aereo e tessuti aerei.

### **3. MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA DELLA ALIENS POLE STUDIO SRL SSD.**

#### **3.1. Metodologia di stesura del modello.**

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'attività sportiva ha permesso, essendo neocostituita, di gettare le basi per:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto un modello che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance*. Il modello cerca di rappresentare un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 e dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021.

La predisposizione del modello segue:

- misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i principi e le linee guida emanate dall'A.S.C., nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
- misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni, nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
- definizione delle responsabilità e formazione in ambito endo-associativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni, specificandone le conseguenze derivanti dalle violazioni delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
- misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
- misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding di cui ai punti precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la

segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;

- misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi responsabili di cui al comma successivo, ai responsabili A.S.C. delle politiche di safeguarding nonché agli uffici dei Procuratori Regionale o Nazionale competenti;
- misure idonee a garantire il coordinamento con il responsabile A.S.C. per le politiche di Safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dall'Affiliata, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

### **3.2. Prevenzione e gestione dei rischi**

Con riferimento a quanto previsto dal precedente articolo, il presente modello stabilisce adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio nonché, più in generale, adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi per i seguenti scopi:

- a) pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) 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 attività anche collegata e connessa organizzata dall'Affiliata;
- d) 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) 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. 5 e il responsabile dell'ASC delle politiche di Safeguarding;
- g) l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
- h) la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di Safeguarding;
- i) la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;

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

Di seguito un elenco concreto di misure e prevenzione dei rischi che la Aliens Pole Studio SRL SSD:

|  |
|--|
| Garantisce a tutti i propri tesserati 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, rispettandone la dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte. |
| Tratta tutti con cortesia, gentilezza e rispetto, evitando un linguaggio offensivo, dei comportamenti intimidatori o abusivi.  |
| Crea attività tese a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.  |
| Garantisce a tutti i soggetti che operano presso la Società di avere ben chiari i concetti di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.   |
| Mette al primo posto la sicurezza e il benessere di tutti gli associati, specie se minori, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi forma di danno.  |
| Rispetta i diritti e le opinioni degli altri, fornendo un ambiente in cui ci si senta liberi di esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti inappropriati.  |
| Chiede a tutti i collaboratori ed ai professionisti di tenere comportamenti professionali ed appropriati ed inoltre, in tutte le interazioni con i tesserati, di evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato.   |
| Garantisce che tutti i comportamenti inappropriati siano tempestivamente interrotti e che si propenda immediatamente verso comportamenti trasparenti e rispettosi.   |
| Pubblica foto dei tesserati sui social o sul sito della home page solo con autorizzazione scritta da parte del tesserato stesso o da chi ne fa le veci in caso di minore.  |
| Essendo attività a carattere prevalentemente femminile, lo spazio dove cambiarsi e indossare l'abbigliamento sportivo, al momento, è unico. In caso dovesse aggiungersi qualche allievo di genere maschile, si impegna a dividere i due ambienti.  |
| Fa in modo che gli istruttori si impegnino ad insegnare la disciplina della pole dance, cerchio aereo e tessuti aerei con efficacia, seguendo le linee guide didattiche, spiegando agli allievi perché sbagliano e cosa migliorare.  |
| In caso di risultati sportivi non proficui, fa sì che gli insegnanti si impegnino a cambiare approccio di insegnamento. Essi garantiscono di identificare eventuali problemi che dipendono   |

|  |
|--|
| <p>da carenze tecniche e avviano, in caso dovesse servire, a seguire un percorso di cambiamento e miglioramento professionale seguendo strategie opportune.</p>  |
| <p>Garantisce poche regole sociali a tutti i membri della palestra. Questi si impegnano, in fase di tesserato, ad impegnarsi nel rispettarle.</p>  |
| <p>Cerca di trovare vie positive nel relazionarsi impegnandosi nel far sentire la persona accolta e stimata, sottolineandole i suoi punti di forza, capacità, talenti e potenzialità.</p>  |
| <p>Costruisce un clima dove gli atleti possano sentirsi in famiglia.</p>   |
| <p>Garantisce l'accesso ai locali e agli spazi in gestione dalla Società durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati sia maggiorenni, sia minorenni (per questi ultimi si intende a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli stessi), predisponendo tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.</p> <p>Durante le sessioni di allenamento o di prova:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- consente l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della Società;</li><li>- non consente 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 gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.</li></ul> |
| <p>In caso di trasferte che prevedano un pernottamento agli atleti riserverà delle 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.</p>  |
| <p>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, nel gruppo di atleti tesserati per le Società loro coetanee.</p> <p>Garantisce 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 anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.</p>   |

### **3.3. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

Come da indicazione del sottoparagrafo, le misure adottate per contrastare gli eventuali comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni sono le seguenti:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endo-associativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi o per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) 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;
- d) 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;
- e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia 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. 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;
- f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

I provvedimenti rispettano il principio di proporzionalità poiché tengono in considerazione la natura e la gravità delle violazioni, la loro frequenza e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

## **4. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

### **4.1. Obblighi del Safeguardian.**

Con Verbale del 30 luglio 2024 la Aliens Pole Studio Srl SSD ha nominato il dott. Suerz Alessandro quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i tesserati.

Egli è un soggetto autonomo, indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici. È stato selezionato per la sua esperienza sportiva pluriennale come atleta nel settore della pallacanestro, come allievo, per le Sue competenze tecnico professionali e per la Sua capacità di gestione delle situazioni delicate. Egli ha dichiarato di impegnarsi nel partecipare ai seminari informativi organizzati dall' A.S.C. alla quale la Società è affiliata.

È stato acquisito, prima della nomina, copia del certificato del casellario giudiziale o autocertificazione dello stesso ai sensi dell'art. 46 del DPR 28 dicembre 2000 n. 46.

In qualità di Responsabile Safeguarding all'interno della Società svolge le seguenti funzioni:

- vigila 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, potendo svolgere anche funzioni ispettive;
- sensibilizza ai membri della SSD sulle questioni di Safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti quando necessario;
- pubblicizza i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- garantisce 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.

L'amministratrice unica potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dott. Suerz Alessandro, tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail [salvanguardiaaps@gmail.com](mailto:salvanguardiaaps@gmail.com).

La password di accesso a tale indirizzo e-mail sarà in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office ASC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo email: [safeguarding@ascsport.it](mailto:safeguarding@ascsport.it).

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. Quest'ultima si impegna a garantire l'adozione di apposite misure che prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- 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.

#### **4.2. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- 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);
- 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 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 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;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo

all'azione o 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.

Il presente sistema sanzionatorio viene portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### **4.3. Sanzioni nei confronti dei collaboratori istruttori.**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, 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) 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;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e 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 modello, 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 a tutela dei minori e 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 modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento

inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

#### **4.4. Sanzioni nei confronti dei volontari.**

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono 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;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

## 5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E PRIVACY.

Aliens Pole Studio SRL SSD si impegna a:

- Pubblicare il presente modello ed il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale (ove sia possibile e l'Affiliata abbia sito internet);
- Dare comunicazione e pubblicazione, sia al momento dell'adozione, sia in occasione di ogni sua modifica, via posta elettronica a tutti i soci e a tutti i tesserati, nonché collaboratori e volontari. La Società informerà il tesserato, o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti a cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire i moduli per formulare la segnalazione;
- Dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed al Safeguarding Office del A.S.C. APS ETS raggiungibile all'indirizzo mail [safeguarding@acsport.it](mailto:safeguarding@acsport.it);
- Diffondere, presso i propri tesserati, idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- Prevede adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- Prevede un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti a cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- Comunicare ai tesserati o, eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, di ogni altra politica di Safeguarding adottata dall'A.S.C.

Trieste, 30 Luglio 2024

## **CODICE 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 Codice di condotta è rivolto ai collaboratori sportivi e membri del team della Aliens Pole Studio SRL SSD, i quali sono responsabili della crescita dei giovani allievi e tesserati, nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli allievi associati alla Società stessa. Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con allievi minorenni, sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata al Responsabile Safeguarding nominato dall'amministratrice unica della Aliens Pole Studio SRL SSD e verificata quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva. Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dall'ammonizione verbale fino alla cessazione della collaborazione.

Aliens Pole Studio SRL SSD si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti gli associati, inclusi i minori e gli adulti vulnerabili.

Il seguente codice di condotta stabilisce le aspettative e le responsabilità per tutti coloro che sono coinvolti nelle attività della Società.

1. Rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
2. Educazione, formazione e svolgimento di una pratica sportiva sana;
3. Piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
4. Creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
5. Valorizzazione delle diversità;
6. Promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
7. Promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
8. Partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
9. Prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

I tesserati rispettano i seguenti doveri e obblighi:

1. Si comportano secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e si impegnano a tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
2. Si astengono dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
3. Garantiscono la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
4. Si impegnano nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
5. Creano, mantengono e promuovono un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
6. Instaurano un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
7. Prevengono e disincentivano dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
8. Affrontano in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
9. Collaborano con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
10. Segnalano senza indugio al Responsabile, dott. Suerz Alessandro, situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I tecnici rispettano i seguenti doveri e obblighi:

1. Agiscono per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
2. Si astengono da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
3. Contribuiscono alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
4. Evitano ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori; e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
5. Si astengono dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
6. Pongono in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

7. Comunicano e condividono con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
8. Si astengono da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
9. Interrompono senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;
10. Impiegano le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
11. Segnalano tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
12. Dichiarano cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
13. Sostengono i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
14. Conoscono, si informano e si aggiornano con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
15. Si astengono dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
16. Segnalano senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Gli atleti rispettano i seguenti doveri e obblighi:

1. Rispettano il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
2. Comunicano le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
3. Comunicano a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
4. Prevedono, evitano e segnalano situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

5. Rispettano e tutelano la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
6. Rispettano la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
7. Mantengono rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
8. Riferiscono qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
9. Evitano contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
10. Si astengono dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile safeguardian,
11. Segnalano, senza indugio, al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

Accetto di rispettare ed aderire al presente codice di condotta ed impegnarmi a promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo all'interno della Aliens Pole Studio SRL SSD.

Trieste, 30 Luglio 2024

Firma  
