



## 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 dalla **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 d.lgs. 39/2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'ACI sport. Essa 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 Documento 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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.  
L'obiettivo che si intende perseguire è fornire ai licenziati una guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. In particolare, il presente Documento costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** e tutti i licenziati ACI sport presso la medesima sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:
  - a) la promozione dei diritti di cui agli articoli successivi;
  - b) 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;
  - c) la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - d) l'individuazione e l'attuazione da parte della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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;
  - e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
  - f) 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;
  - g) la partecipazione della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** e dei licenziati alle iniziative organizzate

**SCUDERIA MANGHEN TEAM ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA**

Piazza Degasperi, 3 - 38051 Borgo Valsugana (TN) - [www.manghenteam.com](http://www.manghenteam.com)

Cod. Fisc. 90000020223 - Part.IVA 01365980224 - Licenza Csai 16230



- dall'ACI sport nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
- h) 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.**

## **Articolo 2** **Diritti e doveri**

1. Diritto fondamentale dei licenziati e 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, intellettuale, 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 e tenuto a rispettare i predetti diritti dei licenziati.
2. La **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

## **Articolo 3** **Durata**

1. Il presente Documento avrà validità quadriennale.
2. La **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 dalla normativa e/o emanate dalla Giunta del CONI dei Principi fondamentali.

## **Articolo 4** **Destinatari**

Il presente Documento s'applica a tutti i licenziati che svolgono attività sportiva presso la **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.**, 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 documento:
  - 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 documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 e durante gli allenamenti con specifico riferimento esemplificativamente alla separazione degli spogliatoi tra tecnici e conduttori, allo svolgimento delle visite mediche e alle sedute singole di allenamento.
- 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 gli 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* di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione del conduttore si dovrà svolgere in presenza di almeno due istruttori e, se si tratta di conduttori minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione degli stessi;
- f) 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;
- g) 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*;
- h) 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.

## **Articolo 7**

### **Doveri e obblighi dei licenziati**

1. I soggetti di cui all'art. 2 devono:
- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri licenziati;
  - b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
  - c) garantire la sicurezza e la salute degli altri licenziati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
  - d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri licenziati nei percorsi educativi e formativi;
  - e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
  - f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero loro delegati;
  - g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
  - h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
  - i) collaborare con gli altri licenziati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
  - j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponano se o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **Articolo 8**

### **Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici**

1. I dirigenti sportivi e dei tecnici devono:
- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
  - b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei licenziati, specie se minori;
  - c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei licenziati, in particolare se minori;
  - d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i licenziati, in particolare se minori;

- e) promuovere un rapporto tra licenziati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il licenziato minore;
- g) porre 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;
- h) comunicare e condividere con il licenziato 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;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il licenziato minore, anche mediante *social network*;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il licenziato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui all'art. 11;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari dei conduttori loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive del licenziato;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi 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;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei licenziati 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;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 11 situazioni, anche potenziali, che esponcano i licenziati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio

## **Articolo 9**

### **Diritti, doveri e obblighi dei conduttori**

1. I conduttori partecipanti all'attività sportiva devono:
  - a) rispettare il principio di solidarietà tra conduttori, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
  - b) comunicare 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 conduttori;
  - c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino se o altri;



- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri conduttori;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri conduttori e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri conduttori e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui all'art. 11;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 11 situazioni, anche potenziali, che esponano se o altri a pericolo o pregiudizio.

## **Articolo 10**

### **Formazione e diffusione**

1. La **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** organizza 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*.

## **Articolo 11**

### **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, **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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. saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione *web* e i *social network*;
  - g. non avere rapporti di parentela fino al terzo grado, o di amicizia, con alcun membro del Consiglio Direttivo o Tecnico della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D** e comunque non ricoprire ruoli direttivi nella medesima.
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 contra abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.
6. La nomina di Responsabile contra 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.**
- Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* dell'ACI sport. La **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del presente Documento;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. *quick response*), per prevenire e contrastare nell'ambito della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.**;
  - 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 12** **Disposizioni finali**

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.** 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 nonche eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'ACI sport.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente Documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della **SCUDERIA MANGHEN TEAM A.S.D.**

3. Per quanta non esplicitamente previsto in questo Documento si rimanda alla normativa endo federale.

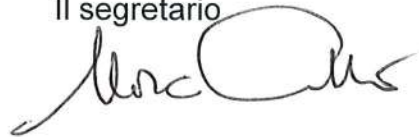
4. Il presente Documento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Borgo 28 agosto 2024

Il Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Roberto Fabozzi', written in a cursive style.

Il segretario

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marco...', written in a cursive style.