

Li \_\_\_\_\_

Ai sensi della **"SAFEGUARDING POLICY PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AD ABUSI, VIOLENZE EDISCRIMINAZIONI SUI TESSERATI"** emanati dalla Federazione Italiana Pallacanestro, la quale si riferisce alle seguenti normative:

- D. lgs. 36/2021, art. 33
- D. lgs. 39/2021, art. 16
- Delibera CONI n.255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati denominato "Regolamento Safeguarding"
- Principi fondamentali per la prevenzione/ contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding.
- Linee guida Federali.

#### **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente documento stabilisce le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia violenza o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006 relativo ai Tesserati, specialmente se minori, all'interno della **"G.S.Folgore asd Pallacanestro Fucecchio"**(di seguito denominata "Associazione").

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

3. Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi, ai quali la Società e tutti i suoi Tesserati sono tenuti a adeguarsi al fine di perseguire:

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

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

- Il presente documento aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al Safeguarding Policy della FIP e alle relative Linee Guida.

## **Art. 2 – Campo di applicazione**

Sono tenuti al rispetto del presente documento i seguenti soggetti:

- I tesserati e licenziati FIP, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso la Società;

- Tutti coloro che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società;

- Tutti coloro che, in qualsiasi capacità, hanno rapporti con la Società.

## **Art. 3 – Tipologie di comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente documento, sono considerati rilevanti i seguenti comportamenti:

-**Abuso psicologico:** comprende qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima del Tesserato, anche attraverso mezzi digitali.

-**Abuso fisico:** coinvolge atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, lesioni o compromettere lo sviluppo psico-fisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi.

-**Molestie:** comprendono comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causano fastidio o disturbo.

-**Abuso sessuale:** coinvolge comportamenti di natura sessuale non consensuale o il cui consenso è manipolato o negato, inclusi comportamenti coercitivi o coercitivi nei confronti del Tesserato.

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

- **Bullismo e Cyberbullismo:** include comportamenti offensivi e aggressivi, anche online, mirati a esercitare potere o controllo sui Tesserati, creando condizioni di disagio, insicurezza o esclusione.

- **Nonnismo :** comporta iniziative umilianti e pericolose da parte di tesserati già facenti parte dell'Associazione nei confronti di nuovi tesserati dell'Associazione.

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

-**Abuso di mezzi di correzione:** coinvolge l'uso improprio del potere correttivo e disciplinare nei confronti di un Tesserato

-**Negligenza:** si verifica quando un Tesserato, nonostante sia a conoscenza di un evento rilevante, omette di intervenire o segnalare, causando o permettendo un danno o un pericolo imminente di danno.

-**Incuria:** comporta la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

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

- Rientrano nei comportamenti rilevanti tutti quei comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità stabilite nel precedente art. 1.

#### **Art. 4 – Principi**

I soggetti indicati nel precedente art. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi

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

#### **Art. 5 – Protezione dei minori**

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

#### **Art. 6 - Uso degli spazi della Società Regolamento Safeguarding**

- Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
- Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

- Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della G.S.Folgoreasd Pallacanestro Fucecchio. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

- In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **Art. 7 – Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni**

Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, la Società ha nominato Il sig. Fagioli Stefanoesponsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina sarà comunicata alla FIP entro i termini previsti dalla "Safeguarding Policy".

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

- Essere tesserato FIP regolare;
- Possedere la cittadinanza italiana;
- Non avere riportato condanne penali definitive per reati non colposi con pene detentive superiori ad un anno, o con pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici per più di un anno;
- Non avere riportato, nei precedenti dieci anni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di enti sportivi riconosciuti a livello nazionale o internazionale.
- La nomina del Responsabile viene resa pubblica all'interno della società (attraverso affissione nella sede e pubblicazione sulla homepage del sito, se disponibile), e inserita nel sistema gestionale federale secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.
- Il mandato del Responsabile dura sei anni e può essere rinnovato.
- In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, la società ha 30 giorni per nominare un nuovo Responsabile e comunicarne la nomina al sistema gestionale federale, secondo le procedure stabilite dalla regolamentazione federale.
- La nomina del Responsabile può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi irregolarità di gestione o funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo competente della Società. Il Safeguarding Officer della FIP viene informato tempestivamente della revoca e dei motivi. La società procede alla sostituzione del Responsabile secondo le procedure indicate al punto precedente.

-Il Responsabile ha le seguenti responsabilità:

- Sorvegliare l'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIP all'interno della Società, così come l'applicazione e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati; o Adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nella Società, oltre a promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;

- Segnalare al Safeguarding Office eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta;
- Rispettare gli obblighi di riservatezza come previsto dall'articolo 14 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIP;
- Proporre all'organo competente della Società eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze della Società;
- Valutare annualmente l'efficacia dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
- Partecipare agli eventi formativi obbligatori organizzati dalla F.I.P.

#### **Art. 8 – Obbligo di segnalazione**

- Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'articolo precedente e che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIP.
- Chiunque sospetti comportamenti rilevanti secondo il presente Regolamento può discuterne con il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della Società e/o il Safeguarding Office della FIP.

#### **Art. 9 – Segnalazione dei comportamenti lesivi**

- 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 tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo [safeguarding@folgorefucecchio.it](mailto:safeguarding@folgorefucecchio.it).
- In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office Federale.
- In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.
- La Società deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevengano 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.

#### **Art. 10 - 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 (Regolamento Safeguarding);
- 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/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 alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i., 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 deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società

#### **Art. 11 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding) 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 art. 10 punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- **Richiamo Verbale**: 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;
- **Ammonizione scritta**: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, 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;

- **Multa:** incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, 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 modello con comportamenti quali:
  - L'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
  - L'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o 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;
  - La violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'indennità del segnalante;
  - La reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- Incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e 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 e/o violi le misure adottate dalla Società 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;
- Incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso 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 nel D. Lgs. 231/2001 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.

#### **Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei volontari**

Nei confronti dei volontari della Società, 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 art. 10 punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 6mesi;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

#### **Art. 13 – Diffusione ed attuazione**

L'associazione anche con il supporto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazioni (vedi "CODICE DI CONDOTTA") tra i propri Tesserati F.I.P. e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Si impegnano inoltre a mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per garantire l'applicazione di tali normative, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento sarà pubblicato sul sito web della società e/o affisso presso la sede, e sarà portato a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto con la Società. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.

#### **Art. 14 – Inclusività**

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. L'associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi e convenzioni.

#### **Art. 14 – Norme finali**

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

Fucecchio 15 settembre 2024