

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs n. 39 del 28 febbraio 2021

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **Reggiana nuoto ASD** (di seguito anche "Associazione" o "Società") come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs n. 39 del 28 febbraio 2021 e sulla base delle linee guida pubblicate dalla **Federazione Italiana Nuoto**.

I soggetti a cui si applica il presente documento sono (anche i "Destinatari"):

- gli atleti tesserati e gli associati tesserati
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale e dalle normative di riferimento)
- i volontari che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Associazione.

Il presente "Modello" ha validità quadriennale dalla approvazione e deve essere aggiornato ogni qualvolta sia necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emananti dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanante dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding*.

Il presente documento ha l'obiettivo:

- di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità e tutelando al contempo l'integrità fisica e morale.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sulla homepage dell'Associazione.

Diritti e Doveri

A tutti i "Destinatari" sono riconosciuti i diritti fondamentali quali:

- essere trattati con rispetto e dignità;
- essere tutelati 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;
- essere tutelati al diritto alla salute e al benessere psico-fisico, che costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente "Modello" costituisce l'insieme delle Linee Guida e dei Principi a cui la Società e tutti i "Destinatari" sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- la promozione dei diritti di cui sopra;

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino la diversità;
- la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer della FIN*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti dei tesserati minori;
- la gestione tempestiva efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela delle segnalanti;
- l'informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasta i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione della società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIN nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
- il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Società.

Prevenzione e gestione dei rischi – Comportamenti Rilevanti

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

a) l'abuso psicologico;

si intende 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 di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) l'abuso fisico;

si intende 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 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, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) la molestia sessuale;

si intende 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) l'abuso sessuale;

si intende per "**abuso sessuale**", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, nel caso il tesserato sia minore anche nel caso quest'ultimo sia consenziente, 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;

si intende per "**negligenza**", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, 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 tesserato;

f) l'incuria;

si intende per "**incuria**", l'abbandono del minore, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) l'abuso di matrice religiosa;

si intende 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) il bullismo, il cyberbullismo;

si intende 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 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) i comportamenti discriminatori.

si intende 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 atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, l'Associazione nomina un "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni".

Il "Responsabile Safeguarding" deve essere nominato nell'ambito della società tra persone di comprovata moralità e competenze in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in possesso di cittadinanza italiana
- 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;
- non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte della FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto a vigilare sulla corretta applicazione del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIN nell'ambito del rispettivo sodalizio nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" adottati dallo stesso;

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto ad adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto a segnalare al "Safeguarding Officer" eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza;

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto a formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta", tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;

Il "Responsabile Safeguarding" è tenuto a partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIN. Il Consiglio Direttivo 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.

Prevenzione e Gestione dei rischi

Tutti i "Destinatari" sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;

- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il “Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni” della Società (di seguito anche “Responsabile Safeguarding”) ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f) far svolgere l’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell’allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) programmare e gestire l’attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- i) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l’attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni 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 a voce o via posta elettronica all’indirizzo email safeguarding@reggiananuoto.org

In caso di gravi comportamenti lesivi l’Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell’ordine.

L’Associazione deve garantire l’adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei Tesserati e volontari 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*.

L’Associazione deve informare il *Safeguarding Office* della Federazione di appartenenza e gli Organi di Giustizia Sportiva qualora le violazioni rientrassero nell’ambito di competenza federale.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, la Società può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e a seconda del ruolo che il soggetto riveste nella Società.

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 del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, 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**: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- **ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni**: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- **multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione**: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15**: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- **provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso**: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore retribuito che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il "*Responsabile Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse

I comportamenti tenuti dai **volontari** in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei volontari, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- **richiamo verbale per mancanze lievi**: incorre nel provvedimento disciplinare il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- **ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni**: incorre nel provvedimento disciplinare il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni**: incorre nel provvedimento disciplinare il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice di Condotta";
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno**: incorre nel provvedimento disciplinare il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" 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;
- **rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso**: incorre nel provvedimento disciplinare il volontario che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il "*Responsabile Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti dai **tesserati presso la Società** in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei tesserati presso la Società,

possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- **richiamo verbale per mancanze lievi**: incorre nel provvedimento disciplinare il tesserato presso la Associazione che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice di Condotta” o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice di Condotta”, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- **ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni**: incorre nel provvedimento disciplinare il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni**: incorre nel provvedimento disciplinare il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente “Modello” e del “Codice di Condotta” con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al “*Responsabile Safeguarding*”;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” o del “Codice di Condotta”;
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno**: incorre nel provvedimento disciplinare il tesserato presso la Associazione che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” e del “Codice di Condotta” e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- **espulsione dalla Società**: incorre nel provvedimento disciplinare il tesserato presso la Associazione che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente “Modello” e del “Codice di Condotta” attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il “*Responsabile Safeguarding*” e il “*Safeguarding Officer*” in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti **da coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società** in violazione delle disposizioni del presente “Modello”, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Associazione, e del “Codice di Condotta”, che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- **richiamo verbale per mancanze lievi**: incorre nel provvedimento disciplinare il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, violi, per mera negligenza, le

prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice di Condotta” o adotti, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice di Condotta”, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- **ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni**: incorre nel provvedimento disciplinare il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;

- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni**: incorre nel provvedimento disciplinare il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente “Modello” e del “Codice di Condotta” con comportamenti quali:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al “*Responsabile Safeguarding*”;

- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” o del “Codice di Condotta”;

- la violazione delle misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

- **allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno**: incorre nel provvedimento disciplinare il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del “Modello” e del “Codice di Condotta” e/o violi le misure adottate dalla Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

- **interruzione del rapporto con la Società**: incorre nel provvedimento disciplinare il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Associazione, eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente “Modello” e del “Codice di Condotta” attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il “*Responsabile Safeguarding*” e il “*Safeguarding Officer*” in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente Modello e 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.

Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne idonea comunicazione a tutti i propri Destinatari.

L'Associazione deve informare il tesserato/associato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei Tesserati/Associati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – *Safeguarding Office* della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri Tesserati/Associati e volontari di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei Tesserati e volontari in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai Tesserati/Associati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti 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.

L'Associazione deve dare comunicazione ai Tesserati/Associati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.