**CENTRO NUOTO ROSA’ S.r.l. – Società Sportiva Dilettantistica**

**Via S. Bonaventura n. 8 – 36027 Rosa’ (VI)**

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL’ATTIVITÀ SPORTIVA**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva è redatto dal Centro Nuoto Rosà S.r.l. – Società Sportiva Dilettantistica di seguito, anche solo “CNR”), come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla FIN.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività del CNR, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata. 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, 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.

L’obiettivo del presente modello 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 deve essere pubblicato sulla homepage del sito del CNR, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office della FIN, assieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente dal CNR.

La CENTRO NUOTO ROSA’ S.r.l. – Società Sportiva Dilettantistica avente sede legale in Rosà (VI), Via S. Bonaventura n. 8, 36027 è una società sportiva dilettantistica in forma di società a responsabilità limitata che ha come scopo il miglioramento psico-fisico e morale della collettività, favorendo la diffusione e la pratica sia agonistica che didattica e di propaganda dello sport in generale ed in particolare delle attività natatorie e ha per oggetto, principalmente, l’esercizio in via stabile e principale dell’organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l’assistenza all’attività sportiva dilettantistica ed in particolare delle seguenti attività sportive:

- discipline sportive acquatiche del nuoto e attività ginnico-motorie acquatiche applicative delle prime, con potere di svolgere tutte le altre attività finalizzate agli stessi scopi;

- sport dilettantistici individuali e di squadra disciplinati dagli Organismi sportivi riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano. Inoltre, in via secondaria e strumentale rispetto alle attività istituzionali, ha per oggetto la gestione di impianti sportivi e di strutture di rilevante interesse collettivo e sociale date in concessione da Enti pubblici e/o privati.

**Finalità**

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, con riguardo in particolare ai minori d’età nell’ambito del CNR. L’obiettivo è garantire il rispetto del diritto dell’atleta alla pratica sportiva, tutelandola contro ogni forma di maltrattamento, violenza, discriminazione e/o abuso affinché sia salvaguardato il suo sviluppo fisico, psicologico, spirituale, sociale e morale, tramite l’adozione di linee guida e regolamentazioni utili per l’attuazione di interventi e metodologie a livello procedurale, con il fine specifico di tutelare tutti i soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

Il presente documento costituisce l’insieme di Linee Guida e di Principi a cui sono tenuti ad uniformarsi tutti gli associati, i tesserati, coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione e volontariato, o altri rapporti a qualsiasi altro titolo, al fine di:

a. promuovere il diritto ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;

b. promuovere una cultura e 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 le diversità;

c. rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;

e. gestire tempestivamente, in maniera efficace e riservata, le segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f. informare i 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; g. incentivare la partecipazione alle iniziative organizzate dalla Federazione nell’ambito delle politiche di safeguarding;

h. garantire 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 dell’Associazione.

**Definizione e contenuto**

I Destinatari sono: gli associati; i tesserati; coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione e volontariato; coloro che intrattengono rapporti con il CNR a qualsiasi altro titolo. Essi sono tutti tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste nel presente Modello e nei suoi Allegati, da considerarsi parte integrante del Modello:

- All. A) Codice di condotta.

L’adozione del Modello di prevenzione e le eventuali successive modifiche o integrazioni, sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

**Diritti e doveri**

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

* a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
* alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;
* che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a 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 e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il 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 il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dalla FIN.

**Prevenzione e gestione dei rischi: comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

* **l’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;
* **l’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 l’integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata. 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;
* **la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
* **l’abuso sessuale**: 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 tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
* **la 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 modello, 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;
* **l’incuria**: mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
* **l’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;
* **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 socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

**Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

*Il CNR* nomina un 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e/o possedere adeguate competenze a riguardo grazie a iscrizioni ad albi professionali o al percorso di studi effettuato.

Il Responsabile Safeguarding all’interno del CNR svolge funzioni di vigilanza circa l’adozione e l’aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzazione i membri del CNR sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri della società sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio di Amministrazione potrà sospendere o rimuovere il Responsabile safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori.

**Certificazioni per i collaboratori**

CNR, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all’acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la CNR a contatto con minori deve visionare e accettare oltre che al presente Modello, anche gli Allegati ad esso.

**Uso degli spazi**

Deve essere sempre garantito l’accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso al CNR 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 al CNR devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, 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).

**Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate 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.

**Inclusività**

Il CNR 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

Il CNR 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 intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti,

Il CNR si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o famigliare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell’associazione anche mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi o attraverso i servizi sociali della P.A.

**Privacy**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della CNR all’atto dell’iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l’informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell’art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all’esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all’adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l’origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l’appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all’orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell’interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

CNR, fermo restando il preventivo consenso raccolto all’atto dell’iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta da CNR contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l’inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all’interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all’autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Viene nominato un Referente per la privacy, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l’indirizzo email dedicato e pubblicato in bacheca.

**Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

**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 nominato dal CNR tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all’indirizzo email safeguarding@centronuotorosa.it - la password di accesso a tale indirizzo email sarà in possesso esclusivamente del Responsabile.

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

Il CNR deve garantire l’adozione di apposite 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.

**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 l’Associazione/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 dell’Associazione/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 il CNR, 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, 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.

**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 (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, 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 adotti, 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 adotti 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.

**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 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”.

**Obblighi informativi e altre misure**

Il CNR è tenuto 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, il CNR deve darne comunicazione secondo il canale che ritiene opportuno a tutti i soci e a tutti i tesserati, nonché collaboratori e volontari. Il CNR deve informare il tesserato 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.

Il CNR deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed al Safeguarding Office della FIN. Inoltre deve dare diffusione presso i propri tesserati di 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.

Il CNR deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l’accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. Inoltre deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro 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.

Il CNR deve dare diffusione presso i propri tesserati di 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.

Il CNR deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati 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.

Il CNR deve dare comunicazione ai tesserati 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.

DOCUMENTI ALEGATI:

1. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Adottato il 29/11/2024