

**MODELLO
ORGANIZZATIVO E
DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITA'
SPORTIVA**

**ACQUA IN MOVIMENTO SOCIETA'
SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.**

Approvazione

Approvato dall'Amministratore Unico

in data 24/07/2024

INDICE

1. Acqua in movimento Società Sportiva Dilettantistica A R.L.	5
2. Introduzione normativa e Responsabile Safeguarding	6
2.1. L'adozione di Modelli di prevenzione e di Codici di Condotta	6
2.2. Il Responsabile Safeguarding	7
2.2.1. Requisiti del Responsabile Safeguarding	7
2.2.2. Funzioni del Responsabile Safeguarding	7
2.2.3. Nomina e revoca del Responsabile Safeguarding	8
2.2.4. Flussi informativi periodici verso il Responsabile Safeguarding	8
2.2.5. Reporting del Responsabile Safeguarding	8
2.2.6. Raccolta e conservazione delle informazioni e della documentazione	9
2.3. Regime sanzionatorio	9
3. Il Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva adottato da Acqua in Movimento	10
3.1. Obiettivi e finalità	10
3.2. La metodologia seguita per la costruzione del Modello	10
3.3. Le aree di attività a rischio individuate.....	10
3.4. Destinatari.....	11
3.5. Adozione, modifiche e aggiornamenti.....	11
4. Prevenzione e gestione dei rischi	12
4.1. Comportamenti rilevanti	12
4.2. Presidi di controllo adottati	13
4.3. Gestione delle attività a rischio	13
A) SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE.....	13
B) GESTIONE DEI TESSERATI.....	14
C) GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CHE COINVOLGONO I MINORI DI ETÀ.....	15
D) GESTIONE DEGLI ACCESSI E DEGLI SPAZI.....	16
E) ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON I MEDIA	17
5. Contrasto dei comportamenti lesivi	19
5.1. Modalità per effettuare le segnalazioni e soggetto gestore	19
5.2. Gestione della segnalazione	19
5.3. Misure di protezione.....	20
6. Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio	21
6.1. Comportamenti sanzionabili.....	21
6.2. Destinatari.....	21

6.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	21
6.4. Misure nei confronti dell'organo amministrativo	22
6.5. Misure nei confronti dei soci	22
6.6. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni.....	22
6.7. Misure nei confronti dei tesserati	22
7. Comunicazione e diffusione.....	23

ACQUA IN MOVIMENTO SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.

1. Acqua in movimento Società Sportiva Dilettantistica A R.L.

Acqua in Movimento Società Sportiva Dilettantistica A R.L. (di seguito “**Acqua in Movimento**”) è una Società Sportiva Dilettantistica senza fini di lucro costituita nel 2018, con sede in Gerenzano (VA).

La sua attività si conforma alle norme e alle direttive del C.O.N.I., nonché allo Statuto e ai Regolamenti della Federazione Sportiva Nazionale di appartenenza nonché a quanto stabilito dal Centro Sportivo Educativo Nazionale, al quale Acqua in Movimento è affiliata.

Acqua in Movimento si occupa della gestione di diverse attività a favore di soggetti di tutte le età.

Queste le attività che vengono svolte:

- attività sportiva in acqua (corsi per bambini e adulti);
 - attività sportiva in palestra (corsi per bambini e adulti);
- (di seguito “**Attività**”).

INTRODUZIONE NORMATIVA e RESPONSABILE SAFEGUARDING

2. Introduzione normativa e Responsabile Safeguarding

2.1. L'adozione di Modelli di prevenzione e di Codici di Condotta

Il legislatore italiano attraverso la c.d. Riforma dello Sport ha inteso promuovere un più elevato livello di sensibilità e impegno ai fini della valorizzazione della **parità di genere tra uomo e donna** nel contesto di lavoro sportivo, della **tutela dei minori** e del **contrasto** a ogni forma di **violenza** di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di **discriminazione**.

Al fine di garantire l'osservanza di tali principi di parità di trattamento e di non discriminazione nel settore sportivo, con la Legge 8 agosto 2019 n. 86, all'art. 5, comma 1, lett. d, il legislatore ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi:

- per la tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, con la previsione di specifici adempimenti e obblighi informativi da parte delle Società e delle Associazioni sportive con le quali i medesimi svolgono attività;
- per il riordino delle disposizioni legislative relative agli adempimenti a carico delle Federazioni sportive nazionali, delle Associazioni benemerite e delle loro affiliate, prevedendo, tra i vari principi e criteri direttivi emanati, obblighi e adempimenti atti a tutelare i minori e a rilevare e prevenire eventuali molestie, violenze di genere e condizioni di discriminazione.

È stato, quindi, emanato il **D. Lgs. n. 39/2021**, il cui art. 16 rubricato *“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”* prevede un più elevato livello di sensibilità e impegno nel mondo dello sport, incentivando un ambiente inclusivo e che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti coloro che partecipano, a qualsiasi titolo, all'attività sportiva.

In tale prospettiva, la norma ha previsto che le Associazioni e le Società Sportive dilettantistiche e professionistiche (di seguito **“Affiliate”**) - sulla scorta delle **Linee Guida** predisposte dalle Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite (di seguito **“Enti di affiliazione”**), sentito il parere del Comitato Olimpico Nazionale Italiano - CONI (di seguito, **“CONI”**) - adottino *Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva* (di seguito **“Modelli”**) e *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 codice per le pari opportunità tra uomo e donna o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (di seguito **“Codici di condotta”**). Non solo, è richiesto che gli Enti di Affiliazione prevedano, all'interno dei loro regolamenti, **sanzioni disciplinari** a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al D. Lgs. n. 198/2006 (c.d. “Codice delle pari opportunità”) ovvero siano stati condannati in via definitiva per taluni reati contro la personalità individuale, l'eguaglianza e la libertà personale¹.

Gli obiettivi da raggiungere sono la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di **“Safeguarding”**.

¹ Il riferimento è agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies e 609-undecies c.p.

Successivamente, con delibera n. 255 del 25.07.2023, la Giunta Nazionale del CONI ha:

- richiesto che gli Enti di Affiliazione emanino le Linee Guida sopra citate per la predisposizione di Modelli e Codici di condotta e che individuino un organo federale che vigili sull'adozione di tali Modelli e Codici di condotta;
- istituito l'Osservatorio permanente per le Politiche di Safeguarding, il quale ha emanato i *"Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione"*, ai quali devono conformarsi sia gli Enti di affiliazione nell'ambito della redazione delle Linee Guida, sia le Affiliate in fase di progettazione dei Modelli e dei Codici di condotta;
- adottato un Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, quale riferimento per gli Enti di Affiliazione.

L'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata (Centro Sportivo Educativo Nazionale – CSEN) ha adottato sia le Linee Guida di cui sopra (di seguito **"Linee Guida"**), sia un apposito Regolamento (di seguito **"Regolamento Safeguarding"**).

2.2. Il Responsabile Safeguarding

L'art. 33, comma 6, del **D. Lgs. n. 36/2021** rubricato *"Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori"*, ha previsto l'introduzione della figura del **Responsabile della protezione dei minori**, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi. La successiva Delibera n. 255 del 25.07.2023 di C.O.N.I. ha prescritto, invece, la nomina di un **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violazione e discriminazione sui tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. 26/2021.

Le due figure, anche se hanno finalità parzialmente diverse - il Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni, previsto dalla Delibera di C.O.N.I. deve, infatti, vigilare anche sui soggetti maggiorenni - svolgono funzioni sostanzialmente analoghe e possono coincidere nella medesima persona, definita **"Responsabile Safeguarding"**.

2.2.1 Requisiti del Responsabile Safeguarding

Il Responsabile Safeguarding deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia** e, possibilmente, **indipendenza** dalle cariche sociali e da rapporti con coloro che operano all'interno dell'ente;
- **professionalità**, deve possedere un'esperienza nel settore, nonché competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate;
- **non essere stato condannato** con sentenza penale - anche non definitiva - per un reato non colposo; ciò presuppone un controllo ex ante da parte di Acqua in Movimento, la quale, anteriormente alla nomina, acquisisce il certificato del casellario giudiziale;
- essere adeguatamente **formato** e aver seguito i **seminari formativi** erogati dall'Ente di affiliazione.

Una volta nominato, il Responsabile Safeguarding, dovrà mantenersi adeguatamente formato nonché partecipare ai seminari informativi organizzati dall'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata.

2.2.2 Funzioni del Responsabile Safeguarding

Le funzioni affidate al Responsabile Safeguarding possono essere così riassunte:

- **vigilanza** sull'adozione e sull'**aggiornamento** del Modello e del Codice di Condotta;

- formulazione, all'organo preposto, di **proposte di aggiornamento** del Modello e del Codice di Condotta;
- **definizione dei canali e delle procedure di segnalazione**, attivati da Acqua in Movimento, al fine di segnalare casi di abuso, violenza, maltrattamento o discriminazione, e loro **pubblicizzazione**;
- **gestione delle segnalazioni** di cui al successivo capitolo 5., potendo svolgere anche funzioni ispettive;
- **informazione** sul Modello e il Codice di Condotta, sensibilizzando i membri di Acqua in Movimento sulle questioni di Safeguarding.

2.2.3 Nomina e revoca del Responsabile Safeguarding

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo al Responsabile Safeguarding, il relativo incarico è stato affidato al Dott. Massimo Riboldi.

Le decisioni in merito alla nomina ed eventualmente alla revoca, del Responsabile Safeguarding è rimessa alla competenza dell'Amministratore Unico.

La durata dell'incarico è di un anno ed è rinnovabile.

Una volta avvenuta, la nomina del Responsabile Safeguarding viene immediatamente comunicata al Safeguarding Office costituito presso l'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata, pubblicata *home page* del sito web di quest'ultima, nonché affissa presso la sua sede.

In caso di mancata conformità ai requisiti di cui al precedente punto 2.2.1 o di violazione di quanto stabilito da Acqua in Movimento per la prevenzione di qualsivoglia situazione di rischio, l'incarico di Responsabile Safeguarding potrà essere sospeso o revocato.

Della revoca viene data comunicazione al Safeguarding Office costituito presso l'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata.

2.2.4 Flussi informativi periodici verso il Responsabile Safeguarding

Il Responsabile Safeguarding, per poter svolgere appieno ed efficacemente le proprie funzioni, deve essere informato di ogni fatto, notizia, circostanza che possa riguardare una possibile condotta di abuso, violazione o discriminazione.

Qualunque soggetto, dunque, a partire dai componenti degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni e le relazioni richieste dal Responsabile Safeguarding.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per condotte di abuso, violazione o discriminazione, qualora tali indagini coinvolgano Acqua in Movimento, i suoi dipendenti, collaboratori o i membri degli organi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate qualora siano relativi alla violazione del contenuto del presente Modello o del Codice di Condotta;
- ogni operazione particolarmente significativa da svolgersi nell'ambito delle attività definite a rischio;
- ogni ulteriore fatto o circostanza di carattere straordinario anche solo indirettamente influente sul sistema di *Safeguarding*.

Queste informazioni, nonché le ulteriori che il Responsabile Safeguarding potrà indicare, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, dovranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica safeguarding@energycenter.online.

2.2.5 Reporting del Responsabile Safeguarding

Il Responsabile Safeguarding riferisce, in merito all'emersione di eventuali criticità, all' Amministratore Unico, a cui dovrà trasmettere annualmente una relazione avente ad oggetto i risultati della propria attività,

indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, nonché eventuali criticità e spunti per il miglioramento.

Il Responsabile Safeguarding è, inoltre, tenuto ad informare in modo tempestivo l' Amministratore Unico in merito a fatti o eventi di notevole gravità, emersi nel corso dell'attività svolta e riferita ad eventuali comportamenti od azioni non in linea con il Modello, il Codice di Condotta e le procedure ivi previste. Detta informativa riguarderà anche fatti o comportamenti come sopra evidenziati che coinvolgono direttamente componenti degli organi sociali e/o eventuali ritardi o inerzie del vertice aziendale a fronte di segnalazioni ricevute dal Responsabile Safeguarding.

2.2.6 Raccolta e conservazione delle informazioni e della documentazione

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a conservare ogni informazione, segnalazione, *report* ed i verbali delle eventuali riunioni in un apposito archivio chiuso a chiave ovvero in apposito *data base* informatico solo a lui accessibili.

2.3. Regime sanzionatorio

Il Regolamento Safeguarding adottato dall'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata, prevede che il mancato rispetto dell'obbligo di adozione del Modello, del Codice di Condotta, di nomina del Responsabile Safeguarding, nonché la dichiarazione non veritiera di aver adempiuto ai predetti obblighi, costituiscono una "*violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza*" e comportano l'irrogazione delle sanzioni previste nel suo Regolamento Organico.

E' previsto inoltre che l'adozione del Modello e del Codice di Condotta costituiscano, a partire dal 01.01.2025, condizione per l'affiliazione o la riaffiliazione.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA ADOTTATO DA ACQUA IN MOVIMENTO

3. Il Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva adottato da Acqua in Movimento

3.1. Obiettivi e finalità

Il presente Modello è stato redatto da Acqua in Movimento, così come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D. Lgs. n. 39/2021, seguendo le Linee Guida adottate dal Centro Sportivo Educativo Nazionale.

L'obiettivo è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di Acqua in Movimento, in particolare i minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati. Per tale motivo, il Modello regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

3.2. La metodologia seguita per la costruzione del Modello

Al netto delle disposizioni legislative, di quelle emanate dall'Osservatorio permanente per le Politiche di Safeguarding e delle Linee Guida adottate dall'Ente di Affiliazione, non vi sono specifiche previsioni rispetto alla metodologia da seguire nella costituzione del Modello.

Alcune indicazioni possono, però, ricavarsi dall'art. 5 delle Linee Guida, che prevede il c.d. contenuto minimo dei Modelli e, segnatamente, quelle che si riferiscono alla necessità di prevedere misure di prevenzione del rischio nonché di contrasto dei comportamenti lesivi.

Le fasi di formazione del presente Modello si sono così articolate:

- a. **ANALISI PRELIMINARE DEL CONTESTO IN CUI OPERA ACQUA IN MOVIMENTO** svolta mediante:
 - la raccolta e l'analisi dei documenti essenziali (atto costitutivo, procedure e regolamenti, CCNL applicabile ai lavoratori, regolamento dell'Ente di Affiliazione);
 - l'indagine approfondita della realtà aziendale;
 - l'identificazione delle misure di prevenzione e contrasto eventualmente già presenti (misure sanzionatorie o disciplinari).
- b. **RISK ASSESSMENT** che ha comportato:
 - l'identificazione delle attività a rischio, ossia gli ambiti di attività in cui sussiste un rischio di commissione di condotte di abuso, violenza e discriminazioni (c.d. risk mapping);
 - l'analisi dei rischi mediante l'identificazione delle principali ipotesi di modalità attuative dei comportamenti lesivi nell'ambito delle attività a rischio (c.d. risk analysis);
 - l'individuazione delle eventuali lacune del sistema di controllo interno e l'individuazione delle azioni di miglioramento da implementare per soddisfare l'esigenza di prevenire e contrastare le condotte di abuso, violenza e discriminazione (c.d. gap analysis);
- c. **REDAZIONE DEL MODELLO**.

3.3. Le aree di attività a rischio individuate

All'esito dell'attività di analisi di contesto, raccolta della documentazione e di risk assessment sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di condotte di abuso, violenza e discriminazione:

- **SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE;**
- **GESTIONE DEI TESSERATI;**
- **GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CHE COINVOLGONO I MINORI DI ETÀ;**

- **GESTIONE DEGLI SPAZI E DEGLI ACCESSI;**
- **ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON I MEDIA.**

3.4. Destinatari

I “**Destinatari**” del Modello sono coloro che, a qualsiasi titolo, partecipano all’attività di Acqua in movimento, ossia dipendenti, collaboratori, componenti degli organi sociali, consulenti esterni, tesserati, soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sui tesserati, fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con Acqua in Movimento.

I Destinatari sono tenuti, ciascuno per la parte ad esso applicabile, al rispetto dei principi, delle regole, dei protocolli e delle procedure ivi previsti.

3.5. Adozione, modifiche e aggiornamenti

Il Modello è stato approvato in data 24/07/2024 dall’ Amministratore Unico.

Anche le modifiche e le integrazioni sono rimesse alla competenza dell’Amministratore Unico, che potrà aggiornare il Modello per effetto di nuove norme, principi emanati dal C.O.N.I., disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le Politiche di Safeguarding oppure a causa di variazioni intervenute nelle attività svolte da Acqua in movimento, che impattano sul presente Modello.

Il Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione ed è oggetto di costante monitoraggio e controllo.

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

4. Prevenzione e gestione dei rischi

4.1. Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente Modello rilevano le seguenti condotte:

- **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 oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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:** a 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.

Tali comportamenti, definiti "**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.

4.2. Presidi di controllo adottati

Acqua in Movimento ha adottato i seguenti presidi di controllo, in relazione ad ogni attività a rischio individuata e riportata al precedente punto 3.3., al fine di prevenire la realizzazione dei comportamenti rilevanti sopra menzionati:

1. definizione e gestione di ogni attività secondo precise **indicazioni**
2. **tracciabilità e verificabilità** ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici
3. individuazione delle **funzioni coinvolte**
4. adozione di specifiche **procedure o regolamenti**
5. **indicazione di principi generali di comportamento.**

A tali presidi si aggiungono:

- i **flussi informativi** verso il Responsabile Safeguarding
- le iniziative di **formazione**
- l'istituzione di un **canale di segnalazione**
- l'adozione di un **sistema sanzionatorio** funzionante
- la predisposizione di un Codice di Condotta
- le iniziative di **comunicazione** del Modello e del Codice di Condotta.

4.3. Gestione delle attività a rischio

A) SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Acqua in Movimento recluta il proprio personale adottando criteri di oggettività e competenza che si basano sulla verifica delle competenze e della corrispondenza della candidatura con il profilo ricercato e sull'individuazione della risorsa più adatta rispetto alle esigenze di Acqua in Movimento.

Acqua in Movimento garantisce che soltanto soggetti idonei, formati e informati sulle politiche adottate in tema di Safeguarding operino al suo interno, al fine di creare un ambiente in cui la tutela dei tesserati, in particolare dei tesserati minori di età, sia messa al centro della programmazione e dell'organizzazione affinché possano partecipare e divertirsi in modo libero e sicuro.

Durante la fase di selezione vengono analizzate le capacità psicoattitudinali dei candidati, considerando la mansione che dovranno svolgere, nonché - dove possibile - delle referenze.

Tutta la documentazione fornita in fase di selezione (compresi documenti di identità, qualifiche, titoli) viene verificata, per scongiurare le false attestazioni. In questa fase viene altresì verificato, per quanto possibile, che il soggetto non abbia riportato sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte in contrasto con i valori e le previsioni del Modello e del Codice di Condotta.

Con riferimento alla selezione del personale che presta le attività che coinvolgono i soggetti minori, compreso il soggetto che deve ricoprire il ruolo di Aiuto Educatore:

- a. in fase di colloquio, deve essere posta al candidato almeno una domanda sulla tutela dei minori;
- b. viene chiarito e illustrato al candidato l'impegno di Acqua in Movimento nell'ambito della tutela dei minori e vengono specificati tutti i documenti e gli strumenti adoperati, nonché gli impegni e responsabilità da assumere;
- c. viene richiesto il certificato del casellario giudiziale.

Può accadere che, nonostante il candidato risulti formalmente idoneo, potrebbe comunque non essere ritenuto adatto a lavorare con i minori a causa della mancanza di alcune caratteristiche fondamentali come il giusto temperamento o la necessaria pazienza.



Sono previsti corsi di aggiornamento al fine di rendere noti al personale i principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza, molestia e discriminazione.

Funzioni o organi coinvolti

1. Amministratore Unico
2. Responsabile Area Acquaticità
3. Responsabile Area Palestra

Documenti di supporto, procedure e regolamenti

Principi generali di comportamento

	
Partecipare ai corsi di formazione in tema di "Safeguarding" Informare i candidati circa le politiche adottate a tutela dei tesserati e, in particolare, dei minori	Non assumere personale che non abbia un profilo in linea con quanto richiesto dalla mansione che andrebbe a svolgere

B) GESTIONE DEI TESSERATI

Lo status di "tesserato" si acquisisce al momento dell'iscrizione della persona ad Acqua in Movimento.

Acqua in Movimento garantisce a tutti i tesserati pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Nel momento in cui viene richiesto il tesseramento, al potenziale nuovo tesserato o, se minore, a colui che esercita la responsabilità genitoriale, viene consegnato un set informativo che comprende:

- a. modulo di iscrizione;
- b. informativa sul trattamento dei dati personali;
- c. liberatoria per l'utilizzo delle immagini;
- d. regolamento del Centro.

La gestione di tale processo è affidata al personale operante presso la Reception, che conserva tutta la documentazione in formato elettronico.

I moduli predisposti per richiedere il tesseramento non prevedono l'inserimento di dati che riguardino convinzioni personali, orientamento sessuale o opinioni di alcun genere.

Una volta presentato il modulo di iscrizione, viene rilasciata, in formato virtuale, una tessera nominativa.

Acqua in Movimento garantisce, durante l'intero rapporto di tesseramento, la parità di trattamento a tutti i tesserati.

Durante le Attività svolte all'interno degli spazi di Acqua in Movimento, gli operatori evitano qualsiasi contatto fisico con i tesserati, salvo che sia necessario per lo svolgimento delle Attività stesse.

Gli operatori si rivolgono ai tesserati con un linguaggio appropriato, evitando l'uso di qualsivoglia espressione che possa intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato o che possa essere considerata come denigratoria, lesiva della dignità e dell'autostima e/o discriminatoria.



Funzioni o organi coinvolti

1. personale operante presso la Reception
2. personale addetto all'Area Acquaticità
3. personale addetto all'Area Palestra

Documenti di supporto, procedure e regolamenti

Regolamento Interno

Principi generali di comportamento

	
Richiedere solo i dati strettamente necessari ai fini del tesseramento	Non subordinare l'accoglimento della richiesta di tesseramento a questioni di genere, età, convinzioni personali, disabilità, etnia, orientamento sessuale, lingua, opinioni e convinzioni personali
Riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro	Non assumere verso i tesserati comportamenti o linguaggi offensivi, molesti, violenti o discriminatori
Garantire a tutti i tesserati il medesimo trattamento	Non tollerare comportamenti o linguaggi dei tesserati nei confronti di altri tesserati che siano offensivi, molesti, violenti o discriminatori
Supportare i tesserati nella scelta delle Attività più adatte a loro e alle loro esigenze	

C) GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CHE COINVOLGONO I MINORI DI ETÀ

Le Attività possono riguardare anche soggetti minori di età.

Durante il loro svolgimento viene evitato il coinvolgimento di un solo operatore; stante, tuttavia, le difficoltà che potrebbero in alcuni casi riscontrarsi nell'adempiere a questa previsione, le attività con i minori si svolgono sempre in luoghi dove l'osservazione di quanto svolto sia sempre agevole.

Il numero di operatori coinvolti deve sempre essere tale da garantire un'adeguata supervisione dei minori, tenuto conto del contesto, della loro età e delle loro abilità.

I minori non ricevono cure personali (ad esempio assistenza durante la doccia) da parte degli operatori: se non sono in grado di portare a termine autonomamente tali attività, devono essere accompagnati dal soggetto esercente la potestà genitoriale o altro soggetto da questi autorizzato, possibilmente dello stesso sesso, che si farà carico dell'assistenza ovvero dall'Aiuto Educatore.

Al termine delle attività, l'operatore deve sempre accertarsi che i minori lascino la sede accompagnati dal soggetto esercente la potestà genitoriale o altro soggetto da questi autorizzato.



Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore e conservata digitalmente, a cura del personale operante della Reception.

Funzioni coinvolte

1. Responsabile Area Acquaticità
2. Responsabile Area Palestra
3. Aiuto Educatore
4. personale addetto all'Area Acquaticità
5. personale addetto all'Area Palestra

Documenti di supporto, procedure e regolamenti

Principi generali di comportamento

	
<p>Tenere sempre una condotta rispettosa dei diritti, della dignità e del valore dei minori, indipendentemente dal colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione o qualsiasi altra ragione</p> <p>Aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori</p> <p>Accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che quando lasciano la struttura siano affidati al soggetto esercente la potestà genitoriale o altro soggetto da questi autorizzato</p>	<p>Non assumere verso i tesserati minori comportamenti o linguaggi che possano essere intesi dai minori stessi come offensivi, molesti, violenti o discriminatori</p> <p>Garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei minori</p> <p>Non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate abusive, moleste, violente o discriminatorie</p> <p>Non compiere, per i minori, attività di cura personale che essi stessi possono fare da soli o che devono svolgere coloro che ne hanno la potestà genitoriale o che siano autorizzati</p>

D) GESTIONE DEGLI ACCESSI E DEGLI SPAZI

Gli accessi sono consentiti ai tesserati muniti di pass personale.

Per i tesserati minori di età l'accesso è consentito anche agli esercenti la potestà genitoriale o ad altro soggetto da questi autorizzato unicamente per accompagnare i minori e affidarli agli operatori, e senza in alcun modo intralciare lo svolgimento delle Attività. Analoga regola vale anche per gli accompagnatori di coloro che per ragioni di fragilità necessitano di assistenza.

Gli accessi sono, inoltre, consentiti a coloro che fruiscono dei servizi riabilitativi gestiti da Villaggio Amico S.r.l., i cui nominativi sono debitamente tracciati dal personale operante presso la Reception.

I servizi riabilitativi, al fine di evitare un contatto diretto con i tesserati, vengono forniti in spazi (piscina e palestra) opportunamente delimitati.

L'accesso agli spogliatoi e alle docce è consentito ai tesserati, ai soggetti esercenti la potestà genitoriale dei minori o i soggetti da questi autorizzati nonché gli accompagnatori dei soggetti fragili. Può accedervi anche l'Aiuto Educatore nel caso in cui è tenuto a fornire assistenza.

Possono, infine, accedervi anche i fruitori dei servizi riabilitativi forniti da Villaggio Amico S.r.l. ed eventuali loro accompagnatori autorizzati; quando logicamente possibile, viene evitata la compresenza di tali soggetti e



dei tesserati negli spogliatoi. Stante, tuttavia, le difficoltà a garantire tale separazione, Acqua in Movimento, anche per il tramite dell’Aiuto Educatore e dei suoi operatori supervisiona l’utilizzo di detti spazi. Negli spogliatoi e nelle docce è richiesto di tenere un atteggiamento rispettoso, appropriato e che non crei negli altri disagio e fastidio.

Funzioni coinvolte

1. Aiuto Educatore
2. personale addetto alla Reception

Documenti di supporto, procedure e regolamenti

Principi generali di comportamento

	
<p>Accedere negli spazi di Acqua in Movimento solo se tesserati o accompagnatori legittimati</p> <p>Negli spogliatoi e nelle docce tenere una condotta rispettosa, appropriata e che non crei negli altri disagio e fastidio</p>	<p>Non accompagnare i tesserati che non necessitano, in quanto non minori o non fragili, di assistenza negli spogliatoi e nelle docce</p>

E) ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON I MEDIA

Durante le Attività potranno essere realizzate fotografie o video che riprendono i tesserati, tra cui i minori di età ed altri soggetti fragili (ad esempio gli anziani), oltre che il personale di Acqua in Movimento.

Le fotografie e i video vengono, in ogni caso, realizzati da soggetti debitamente autorizzati da Acqua in Movimento.

In ogni caso, è prevista, a cura del Personale Reception, la consegna di un’apposita informativa-liberatoria, nonché il rilascio, da parte dell’interessato, del proprio consenso alla realizzazione, l’utilizzo, la pubblicazione e la diffusione di riprese fotografiche e audiovisive effettuate nell’ambito delle attività svolte.

Tale consenso deve essere espresso dall’interessato, se maggiorenne e in grado di intendere e di volere, oppure dal soggetto che ne ha la rappresentanza legale.

In ogni caso Acqua in Movimento garantisce che la realizzazione, l’utilizzo, la pubblicazione e la diffusione di riprese fotografiche e audiovisive siano sempre rispettose della dignità e del decoro del soggetto ripreso, senza quindi mai risultare offensive o lesive della personalità di ciascuno.

E’ fatto invece espresso divieto ai tesserati, o agli accompagnatori, di fotografare o effettuare video con propri dispositivi personali, che coinvolgano altri tesserati o il personale di Acqua in Movimento.



Funzioni coinvolte

1. personale addetto all’Area Acquaticità autorizzato
2. personale addetto all’Area Palestra autorizzato
3. personale operante presso la Reception

Documenti di supporto, procedure e regolamenti

- *Informativa - liberatoria per la realizzazione, l’utilizzo, la pubblicazione e la diffusione di riprese fotografiche e audiovisive*
- *Lettere di autorizzazione al trattamento dei dati personali*

Principi generali di comportamento

	
<p>Effettuare riprese fotografiche o audiovisive solo per i fini indicati nella informativa-liberatoria e non per fini o scopi personali</p> <p>Assicurarsi sempre che le riprese fotografiche o audiovisive non ledano la dignità e o il decoro dei soggetti ripresi</p>	<p>Non realizzare, utilizzare, pubblicare o diffondere riprese fotografie o audiovisive senza aver prima raccolto il relativo consenso</p> <p>Non fotografare o effettuare video con propri dispositivi personali, che coinvolgano altri tesserati</p>

CONTRASTO DEI COMPORAMENTI LESIVI

5. Contrasto dei comportamenti lesivi

5.1. Modalità per effettuare le segnalazioni e soggetto gestore

Le Linee Guida emanate dall'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata, prevedono l'adozione di apposite misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni.

A gestire le segnalazioni è il Responsabile Safeguarding, il quale ha il compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante.

È, inoltre, tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I Destinatari possono, infatti, segnalare al Responsabile Safeguarding presunti comportamenti lesivi di cui siano venuti a conoscenza, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni.

La segnalazione potrà avvenire:

- mediante richiesta di incontro, inviando un'apposita richiesta di incontro all'indirizzo di posta elettronica safeguarding@energycenter.online;
- in forma scritta, inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica safeguarding@energycenter.online.

L'accesso all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato è riservato esclusivamente al Responsabile Safeguarding, il quale si impegna a conservare e mantenere riservate le credenziali di autenticazione.

5.2. Gestione della segnalazione

Nel caso in cui il segnalante formuli una **richiesta di incontro**, il Responsabile Safeguarding stabilisce la data dell'incontro e un luogo, adatto a garantire la riservatezza del segnalante. L'incontro dovrà essere fissato entro un termine congruo. Previo consenso del segnalante, il Responsabile Safeguarding redige un verbale dell'incontro, che il segnalante verifica, rettifica e conferma mediante sottoscrizione.

Il verbale dell'incontro e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente al Responsabile Safeguarding.

Nel caso in cui, invece, il segnalante invii una segnalazione **tramite e-mail**, il Responsabile Safeguarding - entro un termine congruo - comunicherà al segnalante di aver ricevuto la segnalazione.

Il Responsabile Safeguarding **valuta preliminarmente** quanto gli è stato comunicato, al fine di verificare se si tratti di un "comportamento rilevante" e provvede a svolgere gli **accertamenti istruttori** opportuni:

- direttamente, analizzando le informazioni e la documentazione ricevuti così da acquisire gli elementi necessari alla valutazione della segnalazione;
- con il coinvolgimento di altri soggetti, tenute a fornire la massima collaborazione, e con possibilità di avere accesso a tutti i dati e documenti utili ai fini dell'istruttoria;
- se occorre, attraverso il coinvolgimento di professionisti esterni specializzati e aventi competenze tecniche o professionali specifiche;
- mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni, ivi compresi quelli menzionati nella segnalazione.

Il tutto avviene nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante o di ogni altra persona coinvolta nella segnalazione ed estendendo detti obblighi anche ai professionisti esterni coinvolti.

Il Responsabile Safeguarding può, inoltre, richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante.

Entro 60 (sessanta) giorni, il Responsabile Safeguarding conclude le attività istruttorie.

All'esito dell'istruttoria due sono le ipotesi che possono verificarsi:

- qualora siano ravvisati **elementi di manifesta infondatezza della segnalazione**, viene disposta l'archiviazione con adeguata motivazione, dando riscontro al segnalante e comunicandolo all'Amministratore Unico;
- qualora siano ravvisati **elementi di fondatezza della segnalazione**, informa l'Amministratore Unico sugli esiti delle indagini e sui motivi che hanno condotto a qualificare fondata la segnalazione. Darà inoltre riscontro al segnalante, comunicando di avere informato l'Amministratore Unico per assumere i provvedimenti ritenuti necessari.

Insieme all'Amministratore Unico, il Responsabile Safeguarding valuta se è necessario:

- a) inviare la segnalazione al Safeguarding Office istituito dall'Ente di Affiliazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie;
- b) provvedere con la comunicazione di quanto segnalato alle forze dell'ordine.

5.3. Misure di protezione

Acqua in movimento protegge e previene qualsivoglia forma di vittimizzazione 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, molestie, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

In nessuno di questi casi, infatti, viene interrotto il rapporto con il tesserato in questione, salvo che sia quest'ultimo a decidere.

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6. Il Sistema Disciplinare Sanzionatorio

6.1. Comportamenti sanzionabili

In attuazione di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto e dalla Delibera n. 255 del 25.07.2023 di C.O.N.I. il Regolamento Safeguarding adottato dall'Ente a cui Acqua in Movimento è affiliata, prevede l'applicazione di sanzioni in capo a coloro che:

- sono "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", così come previsto dal Regolamento Organico del Comitato Sportivo Educativo Nazionale;
- violano le disposizioni contenute nel Modello e del Codice di condotta, circostanza appresa anche a seguito di segnalazione ai sensi del precedente capitolo 5;
- effettuano segnalazioni manifestatamente infondate o in malafede;
- adottano uno dei comportamenti definiti "rilevanti".

Il procedimento sanzionatorio verrà attivato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice di Condotta sono assunte da Acqua in Movimento in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che tali violazioni potrebbero determinare.

6.2. Destinatari

I soggetti destinatari del presente sistema sanzionatorio sono i dipendenti, i collaboratori, i soci, l'Amministratore Unico, i collaboratori, i consulenti, i tesserati.

6.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Alla notizia di commissione di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle inosservanze dei doveri da parte dei dipendenti stabilite dal CCNL vigente, in quanto i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali descritte nel presente Modello sono considerati illeciti disciplinari.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate previo esperimento della procedura prevista dalla legge e dal CCNL vigente applicabile (Contratto Collettivo Nazionale Laboratorio Analisi).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 30 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento e del codice civile:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto (censura);
3. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
5. licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri spettanti all'Amministratore Unico.

Il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) deve essere debitamente **pubblicizzato** mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di **proporzionalità** rispetto alla gravità dell'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione **deve** essere scelta in base all'**intenzionalità** del comportamento o al grado di **negligenza**, imprudenza o **imperizia** evidenziata, al pregresso **comportamento** del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla **posizione** e alle **mansioni** svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la sanzione deve essere stabilita tenendo conto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 L. n. 300/1970 e art. 2106 c.c.).

6.4. Misure nei confronti dell'organo amministrativo

In caso di commissione di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti da parte dell'Amministratore Unico, è prevista l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della violazione e al grado della colpa.

Della violazione dovrà dare immediata comunicazione all'Assemblea affinché, a seguito degli accertamenti necessari, si adottino gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge.

6.5. Misure nei confronti dei soci

In caso di commissione di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti da parte dei soci, verrà data immediata comunicazione all'Amministratore Unico. A seguito degli accertamenti necessari, l'Amministratore Unico procederà con la convocazione dell'Assemblea affinché, a seguito degli accertamenti necessari, si adottino gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge.

6.6. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

La commissione di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti da parte di collaboratori o consulenti esterni, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto e, comunque, ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora dal comportamento sia derivato un danno concreto per Acqua in Movimento.

6.7. Misure nei confronti dei tesserati

In caso di commissione di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti, Acqua in Movimento potrà determinare la sospensione o, nei casi più gravi, la cessazione della qualifica di tesserato.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

7. Comunicazione e diffusione

Acqua in Movimento, in ottemperanza a quanto prescritto dalla Linee Guida, dà **comunicazione** dell'adozione e dell'aggiornamento del presente Modello e del Codice di Condotta e della nomina del Responsabile Safeguarding, **al Safeguarding Office** costituito presso l'Ente a cui è affiliata e ne dà **notizia sulla home page del proprio sito web**.

Inoltre, per dare corretta ed efficace attuazione al Modello e al Codice di Condotta, Acqua in Movimento promuove la divulgazione dei loro contenuti.

In tale prospettiva, si adopera affinché la condivisione dei contenuti del Modello e del Codice di Condotta sia attuata non solo al suo interno, ma anche presso tutti coloro che, anche senza vincoli di dipendenza, operano con Acqua in Movimento in forza di rapporti contrattuali.

Il Modello e il Codice di Condotta sono **affissi presso la sede di Acqua in Movimento e pubblicati nella sezione "Safeguarding" del suo sito web**, così come la nomina e i contatti del Responsabile Safeguarding.

Con specifico riferimento ai componenti degli organi sociali, al personale e ai collaboratori, viene fatta sottoscrivere un'apposita dichiarazione per integrale presa visione e accettazione dei principi e delle regole contenuti nel Modello e nel Codice di Condotta, messi a loro disposizione in formato elettronico.

Per quanto riguarda i tesserati, è inserita nel Regolamento Interno una specifica clausola che li impegna al rispetto del Modello e del Codice di Condotta e li informa dei dati di contatto del Responsabile Safeguarding.