

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING AN BRESCIA TEAM

### PREMESSA

L'articolo 16 del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport", ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva di adottare linee guida finalizzate alla predisposizione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché di codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e ogni altra forma di discriminazione. Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di seguito anche il "Modello") è adottato da AN BRESCIA TEAM SSD A R. L. (di seguito anche "Società" o "Società Sportiva"), ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del D.Lgs. n. 39/2021, nel rispetto delle Linee Guida emanate dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN), del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati" della FIN, dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dal CONI e della normativa vigente in materia di tutela dei minori e safeguarding. AN Brescia Team riconosce il valore educativo, sociale e formativo dello sport e promuove un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità della persona.

### FINALITÀ

Il presente Modello disciplina le misure e gli strumenti adottati dalla Società per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere, discriminazione e comportamento lesivo della dignità della persona, ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito della AN BRESCIA TEAM SSD A R. L.

Il Modello è finalizzato a garantire la tutela dei Tesserati, con particolare attenzione ai minori, e a promuovere un ambiente sportivo improntato ai principi di rispetto, inclusione, uguaglianza, correttezza, trasparenza, sicurezza.

Costituisce diritto fondamentale di ogni Tesserato essere trattato con rispetto e dignità e ricevere tutela contro ogni forma di abuso, violenza, molestia o discriminazione, indipendentemente da etnia, nazionalità, lingua, religione, convinzioni personali, età, identità di genere, orientamento sessuale, condizioni fisiche o psicologiche, disabilità e condizione economica o sociale.

La tutela della salute e del benessere psicofisico dei Tesserati costituisce valore prioritario rispetto a qualsiasi risultato sportivo.

Il presente Modello costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i Destinatari, come nel proseguito individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui sopra;
- b) 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 le diversità;
- c) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) 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 di Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei 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) la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIN nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;



h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

## CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Modello si applica a tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, partecipano alle attività organizzate dalla Società.

Sono destinatari del Modello:

- allenatori e staff tecnico;
- dirigenti e accompagnatori;
- preparatori atletici e collaboratori;
- atleti e atlete;
- dipendenti, collaboratori e consulenti;
- volontari;
- genitori o esercenti la responsabilità genitoriale degli atleti;
- partner e soggetti che collaborano con la Società.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società.

## CONDOTTE RILEVANTI

Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento:

- 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;
- 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;
- 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;
- per "abuso sessuale": qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- 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;

- per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- 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;
- 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);
- 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 orientamento sessuale.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi e incompatibili con le finalità di tutela e prevenzione perseguite dal seguente Modello.

## PRINCIPI

La Società condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica “tolleranza zero” nei confronti di qualsiasi forma di abuso, violenza, molestia o discriminazione.

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

- a. assicurare un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso;
- 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 o rischio, con particolare sensibilità verso le circostanze che riguardino minorenni;
- d. favorire una cultura sportiva sana ed educativa, basata sul rispetto reciproco;
- e. far svolgere l’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell’allievo, tenendo conto dei bisogni dello stesso;
- f. 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;
- 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 sede di partita, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- i. spiegare in modo chiaro al pubblico e ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l’attività sportiva, che il loro comportamento deve essere appropriato; gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni potrebbero essere considerati lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.



## TUTELA DEI MINORI

La Società AN BRESCIA TEAM SSD A R. L. riconosce la tutela dei minori quale principio prioritario. In particolare, quando instaura un rapporto di lavoro con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori, è tenuta ad acquisire preventivamente copia del Certificato del Casellario Giudiziale ai sensi della normativa vigente.

È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto la presenza di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e, in generale, condanne definitive per reati incompatibili con l'attività svolta.

### RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati, ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 36/2021, la Società nomina un "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" e lo comunica alla FIN all'atto di affiliazione e riaffiliazione.

Il Responsabile Safeguarding deve essere nominato nell'ambito della Società tra persone di comprovata moralità, affidabilità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

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

La nomina del Responsabile Safeguarding è adeguatamente resa pubblica mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile Safeguarding dura in carica 1 anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo per dimissioni o per altro motivo, si provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile Safeguarding, inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina può altresì essere revocata prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a:

- a. vigilare sulla corretta applicazione del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIN, nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del seguente Modello e del "Codice Etico e di Condotta" adottati dalla Società;
- b. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- c. Promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione;
- d. collaborare con il Safeguarding Officer della FIN e segnalare eventuali condotte rilevanti;
- e. rispettare gli obblighi di riservatezza;
- f. formulare proposte di aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta", tenendo conto delle caratteristiche della società;
- g. valutare annualmente le misure e l'efficacia del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" adottati, eventualmente sviluppando e attuando correttivi al fine di risolvere le criticità riscontrate;
- h. partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIN.



## DOVERE DI SEGNALAZIONE

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del presente Modello e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding.

La Società garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché la gestione imparziale delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- tramite indirizzo e-mail dedicato: [anbst.safeguarding@libero.it](mailto:anbst.safeguarding@libero.it)
- tramite comunicazione scritta riservata o compilazione del modulo predisposto;
- verbalmente al Responsabile Safeguarding.

Qualsiasi segnalazione sarà affrontata con la massima serietà e urgenza. La Società vieta e sanziona qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, intimidazione e vittimizzazione secondaria e attuerà tutte le misure necessarie per fare in modo che queste condotte non si verifichino.

La segnalazione non deve essere effettuata con finalità diffamatorie, calunniose o discriminatorie; non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Le parti coinvolte nella segnalazione saranno informate delle conclusioni dell'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e delle conseguenti azioni intraprese.

Nel caso in cui la situazione oggetto della segnalazione configuri un reato, si procederà d'intesa con i genitori del minore ai quali spettano primariamente le iniziative a tutela in ambito giudiziario, a porre in essere e supportare ogni iniziativa volta alla tutela e protezione della vittima minorenne, nonché - ove non già direttamente attivate dalla famiglia del minore - anche a promuovere eventuali segnalazioni o denunce alle autorità competenti. In ogni caso in cui sarà richiesto, la Società collaborerà pienamente con queste ultime.

## MISURE ORGANIZZATIVE E DI PREVENZIONE - LA POLICY SOCIETARIA

La Società AN BRESCIA TEAM SSD A R. L. adotta specifiche misure organizzative finalizzate alla prevenzione di situazioni di rischio.

**Allenamenti e attività sportive**

- programmazione delle attività nel rispetto dell'età e delle condizioni degli atleti;
- supervisione delle attività da parte dello staff;
- divieto di comportamenti umilianti o vessatori;
- attenzione al linguaggio utilizzato.

**Spogliatoi e locali societari**

- adozione e applicazione del regolamento degli spogliatoi e spazi frequentati;
- rispetto della privacy;
- prevenzione di situazioni spiacevoli nel contesto dell'impianto.

**Trasferte**

- organizzazione trasparente;
- garantire, durante i pernottamenti, la separazione tra adulti e minori nella sistemazione delle camere, salvo specifiche esigenze organizzative o di sicurezza degli atleti;
- assicurare la separazione delle sistemazioni tra persone di sesso differente, salvo diversa autorizzazione o specifiche esigenze comunicate;
- assicurare la presenza di adeguata supervisione.



## Comunicazioni digitali

- utilizzo corretto dei gruppi e delle chat ufficiali;
- divieto di comunicazioni o pubblicazioni inappropriate;
- tutela della riservatezza e dell'immagine della Società, dei suoi atleti e di tutto lo staff.

## CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI

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" e del "Codice Etico e di Condotta" 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 del richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in questi documenti, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- sanzione pecuniaria: incorre nel provvedimento disciplinare della multa (non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione) il collaboratore retribuito che reiteri, nel corso di un biennio, comportamenti per i quali sia già stata applicata un'ammonizione scritta e/o violi le disposizioni del presente "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta" con condotte che, per il ruolo ricoperto o per la presenza di circostanze aggravanti, compromettano l'efficacia delle misure di safeguarding adottate dalla Società. Rientrano, a titolo esemplificativo:
  - 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 Etico e di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società 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 della sospensione dalla retribuzione e dal servizio il collaboratore retribuito che reiteri, nel corso del biennio, comportamenti per i quali sia già stata applicata una sanzione pecuniaria; e/o presenti volontariamente segnalazioni false, infondate o strumentali relative a presunte violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e 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;
- provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso: incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore retribuito che adotti comportamenti gravemente contrari ai principi e alle prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e tenga comportamenti idonei a compromettere gravemente la sicurezza, la tutela e il benessere dei tesserati o l'integrità della Società.

I comportamenti tenuti dai volontari in violazione delle disposizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" 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 del richiamo verbale per mancanze lievi il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice Etico e di Condotta” o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in questi documenti, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell’ammonizione scritta 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 dell’allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni 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 Etico e 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 Etico e di Condotta”;
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante;
- rescissione del rapporto di volontariato: incorre nel provvedimento disciplinare della rescissione del rapporto di volontariato il volontario che adotti comportamenti gravemente contrari ai principi e alle prescrizioni del presente “Modello” e del “Codice Etico e di Condotta” attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e tenga comportamenti idonei a compromettere gravemente la sicurezza, la tutela e il benessere dei tesserati o l’integrità della Società.

I comportamenti tenuti dai tesserati presso la Società in violazione delle disposizioni del presente “Modello” e del “Codice Etico e di Condotta” 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 del richiamo verbale per mancanze lievi il tesserato presso la Società che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente “Modello” e nel “Codice Etico e di Condotta” o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in questi documenti, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell’ammonizione scritta il tesserato presso la Società 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 dell’allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il tesserato 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 Etico e 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 Etico e di Condotta”;
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell’identità del segnalante;
- espulsione dalla Società: incorre nel provvedimento disciplinare dell’espulsione dalla Società il tesserato presso la Società che adotti comportamenti gravemente contrari ai principi e alle prescrizioni del presente “Modello” e del “Codice Etico e di Condotta” attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti e tenga



comportamenti idonei a compromettere gravemente la sicurezza, la tutela e il benessere dei tesserati o l'integrità della Società.

I comportamenti tenuti da soggetti che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti con la Società in violazione delle disposizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" sono valutati quali illeciti disciplinari.

Nei confronti di tali soggetti potranno essere adottati provvedimenti e misure analoghe a quelle previste per i volontari, commisurate alla natura del rapporto instaurato, alla gravità della violazione, all'eventuale reiterazione della condotta e alle conseguenze derivanti dal comportamento posto in essere.

Resta salva la facoltà della Società di disporre l'interruzione del rapporto in essere nei casi di particolare gravità o di comportamenti incompatibili con i principi e le finalità del presente "Modello".

## DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

La Società, anche con il supporto del Responsabile Safeguarding, si impegna a garantire la capillare diffusione e la concreta applicazione del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" nei confronti di tutti i Destinatari.

A tal fine, la Società provvede a:

- pubblicare e rendere facilmente accessibili i documenti adottati;
- svolgere verifiche in caso di segnalazioni o presunte violazioni;
- mettere a disposizione ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dei principi previsti nei documenti adottati;
- sensibilizzare tesserati, tecnici, dirigenti, collaboratori e famiglie sui temi della prevenzione degli abusi, della violenza, delle discriminazioni e dei disturbi alimentari nello sport;
- favorire la piena consapevolezza dei diritti, dei doveri e delle tutele previste dall'ordinamento sportivo e dal presente Modello.

La Società incoraggia alla partecipazione a programmi di formazione federale, volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate dalla Società stessa e dalla Federazione, anche in conformità a quanto indicato nei "Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" emanati dall'Osservatorio Permanente del

CONI per le politiche di Safeguarding.

Il presente "Modello" è pubblicato sul sito internet della Società AN BRESCIA TEAM SSD A R. L., disponibile presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati.

## NORME FINALI

Il presente "Modello" è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale

e ogni qualvolta si renda necessario al fine di recepire eventuali disposizioni emanate dal CONI, modifiche o integrazioni dei "Principi Fondamentali" approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, nonché eventuali aggiornamenti della normativa e dei regolamenti emanati dalla FIN.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIN, dal "Codice Etico e di Condotta", dal "Codice di Comportamento sportivo" approvato dal CONI e, in generale,

da tutta la normativa endo-federale (compreso il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati").

