



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Art. 1 - Premesse.

1.1. Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (di seguito solo "Modello") è stato sviluppato in ottemperanza a quanto statuito dall'art. 16, comma 2 del Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021, avuto riguardo ai Principi Fondamentali emanati dal CONI, alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., alle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*, nonché alle linee guida emanate dalla FIPE.

1.2. La tutela e la protezione degli Atleti/e, in modo particolare dei minori e di tutte le persone vulnerabili, è una assoluta priorità per la Società; primario obiettivo è quello di creare un ambiente inclusivo che garantisca l'uguaglianza e l'equità, che valorizzi le diversità e che al contempo tuteli l'integrità fisica e morale di tutti gli atleti/e e Tesserati/e.

Attraverso la redazione del presente Modello, pertanto, si intendono perseguire gli anzidetti scopi e finalità, garantendo così un ambiente sicuro, sano, protetto e tutelante per tutti i partecipanti alle attività sportive.

1.3. Il Modello avrà una validità quadriennale, decorrente dalla data di approvazione dello stesso. Qualora si rendesse necessario recepire modifiche e/o integrazioni emanate dagli Organi Competenti, il Modello dovrà essere aggiornato ai fini dell'adeguamento alla normativa vigente.

1.4. Il Modello si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, alle attività della CROSSFIT TEAM 059 SSD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

1.5. Il presente Modello, ai fini della sua fruibilità e conoscibilità, sarà pubblicato sulla *homepage* del sito della Società (<https://crossfitteam059.com/>) e sulla relativa Applicazione, nonché comunicato e condiviso con il Responsabile *Safeguarding*.

Art. 2 - Diritti e doveri degli Atleti/e e Tesserati/e.

2.1. A tutti gli Atleti/e e Tesserati/e sono riconosciuti i diritti fondamentali.

2.1.2. Nello specifico, sono espressamente riconosciuti i seguenti diritti:

- Diritto alla Tutela: tutti hanno il diritto di vivere in un ambiente sicuro, libero da forme di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- Diritto alla Riservatezza: le informazioni ed i dati personali devono essere trattate in conformità con quanto dettato dalla normativa vigente (D.lgs. n. 196 del 2003 -

Regolamento UE n. 679 del 2016 "GDPR"), con confidenzialità e condivise solo qualora necessario ai fini della protezione della persona coinvolta;

- Diritto all'Accesso ai Servizi: tutti devono avere accesso a servizi di supporto e protezione; le barriere linguistiche, culturali o fisiche devono essere rimosse per garantire l'accessibilità.
- Diritto all'Autodeterminazione: le persone devono essere coinvolte in tutte le decisioni che riguardano la loro vita ed il loro benessere; a tal fine, devono essere rese edotte di tutti gli elementi necessari per assumere le summenzionate decisioni. Prima di intraprendere azioni di *safeguarding*, qualora possibile e qualora sia nell'interesse della persona offesa stessa, deve essere ottenuto il suo consenso;
- Diritto alla salute e benessere: alla garanzia che la salute ed il benessere psico-fisico siano prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo;
- Diritto ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto, situazione, attività ed evento nell'ambito sportivo.

2.2. Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva della Società, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei diritti degli Atleti/e e Tesserati/e.

2.2.1. I tecnici, gli allenatori, i collaboratori, i dirigenti, i soci e, in genere tutto lo staff, nonché gli Atleti/e ed i Tesserati/e sono tenuti a conoscere il presente Modello ed il Codice di Condotta, che qui si richiama espressamente e da intendersi parte integrante del presente Modello.

Art. 3 - Prevenzione e gestione dei rischi.

3.1. Al fine di prevenire e gestire i rischi connessi allo svolgimento dell'attività sportiva, nonché di promuovere e garantire le tutele ed i diritti meglio sopra descritti, la Società adotta specifici strumenti e *policy*; nello specifico, individua e classifica i comportamenti c.d. rilevanti, nomina un Responsabile *safeguarding*, indica le modalità di gestione ed utilizzo di spazi comuni, regola le trasferte, la *privacy*, l'inclusività ed altre situazioni così come meglio definite *infra*.

Art. 4 - Comportamenti rilevanti.

4.1. Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- 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/a;
- abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui, a mero titolo esemplificativo, 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 dell'Atleta o del Tesserato/a. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un Tesserato/a o un Atleta a svolgere un'attività fisica inappropriata oppure nel forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di sostanze vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*;
- 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, telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- 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 a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato/a o l'Atleta in condizioni e contesti non appropriati;
- negligenza: il mancato tempestivo intervento di un dirigente, allenatore, collaboratore, tecnico o tesserato/a il quale, presa conoscenza di uno degli eventi o comportamenti considerati rilevanti dal seguente 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;
- 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;
- 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, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso. Costituiscono tale fattispecie anche comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato/a 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 etc...);
- 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;

4.1.2. I summenzionati comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità; rilevano infatti sia qualora siano posti in essere di persona, sia tramite modalità informatiche, come *web*, *social network* e *blog* ed attraverso l'invio di messaggi o e-mail.

Art. 5 - Uso degli spazi comuni della società.

5.1. Ai fini di una corretta applicazione del presente Modello e del Codice di Condotta, è necessario regolamentare l'accesso e l'utilizzo dei locali e degli spazi comuni ove viene svolta l'attività sportiva, da parte degli Atleti/e, dei Tesserati/e e da chiunque ivi svolga regolarmente qualsiasi attività.

5.1.2. Sono da intendersi quali spazi comuni di cui sopra, il corpo principale della palestra, unitamente agli spogliatoi maschili e femminili, nonché l'area c.d. "pallone" adiacente alla struttura principale, con l'annesso spogliatoio.

5.2. Nello specifico, nei locali in gestione e/o in uso da parte della Società, ove viene svolta l'attività sportiva, si applicano ed osservano le seguenti disposizioni:

- devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio, abuso e violenza;
- l'accesso durante gli allenamenti e le sessioni prova degli Atleti/e e Tesserati/e minorenni, è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti ad essi equiparabili cui è affidata la cura degli stessi;

- durante le sessioni di allenamento o durante le attività ad esso equiparabili, è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli Atleti/e ed ai Tesserati/e della CROSSFIT TEAM 059 SSD; non è mai consentito l'accesso agli spogliatoi ad utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per comprovati motivi (assistenza, minori di 6 anni di età, disabilità etc...);
- 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, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario; qualora la persona offesa sia un minore, la porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore etc...).

Art. 6 -Trasferte.

6.1. Ai fini di una maggiore tutela e prevenzione di condotte abusive o, comunque, lesive dei diritti degli atleti/e e Tesserati/e, si richiede che in caso di trasferte sportive, soprattutto qualora vi siano minori, vengano osservate le indicazioni di cui *infra*.

6.2. Qualora la trasferta preveda un pernottamento, agli Atleti/e dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse e separate da quelle in cui alloggeranno i tecnici, gli allenatori, i dirigenti o altri accompagnatori. Tali disposizioni, qualora gli Atleti/e siano soggetti adulti, ammettono deroghe purché vi sia consenso espresso degli Atleti/e interessati.

6.3. Durante le trasferte è dovere degli accompagnatori vigilare sugli Atleti/e 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.

Art. 7 - Tutela della privacy.

7.1. Al momento del tesseramento, dell'iscrizione alla Società e, comunque, ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali di qualsiasi soggetto, 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, nonché secondo le modalità indicate dal D.lgs. n. 196 del 2003, cui si fa espresso rinvio.

7.1.2. I c.d. "dati sensibili" (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 trattati solo previo libero ed esplicito consenso del soggetto interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

7.2. La Società previa acquisizione del consenso del soggetto interessato (anche raccolto al momento dell'iscrizione e/o tesseramento), ha facoltà pubblicare sui propri canali di comunicazione (sito *web*, *instagram*, *facebook* etc...) fotografie o video ritraenti gli Atleti/e ed i Tesserati/e durante le sessioni di allenamento e gara; non è, comunque, consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i soggetti coinvolti.

Art. 8 - Inclusività.

8.1. La Società ha come primario obiettivo la protezione e la promozione di un ambiente sicuro, accogliente e privo di discriminazioni per tutte le persone, indipendentemente dalla loro etnia, genere, orientamento sessuale, abilità fisiche o mentali, religione, età e altre caratteristiche personali.

8.2. La Società, al fine di garantire il diritto allo sport, favorisce la partecipazione alle attività sportive ad Atleti/e che dovessero versare in una condizione di svantaggio economico e/o familiare, mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore, operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

8.3. La Società, per il fine di cui sopra, partecipa attivamente, mettendo a disposizione le proprie strutture ed i propri allenatori/istruttori, per progetti con le scuole, ragazzi con disabilità o, comunque, che siano volti al coinvolgimento ed alla partecipazione di soggetti, anche minori, che si trovano in situazioni di fragilità.

Art. 9 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

9.1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione, ed al fine di garantire i diritti di cui sopra, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, c.d. Responsabile *Safeguarding*.

9.1.2. Il Responsabile dovrà essere soggetto autonomo e, possibilmente, indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con gli allenatori ed i tecnici; verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione di situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Società UISP o dalla Federazione Italiana Sollevamento Pesi alle quali la Società è affiliata. Prima della nomina, andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

9.2. Il Responsabile è nominato dal Consiglio di Amministrazione, il quale si riserva il diritto di sospenderlo o rimuoverlo carica in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche adottate dalla Società per la prevenzione degli abusi.

9.3. Il Responsabile *Safeguarding*, al fine di garantire i diritti e le tutele di cui sopra, nonché di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione ed abuso, è chiamato a svolgere i seguenti compiti e funzioni:

- vigilare sulla corretta adozione ed aggiornamento del Codice di Condotta e del Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva;
- sensibilizzare tutti i membri della Società circa le questioni relative alla *safeguarding policy*;
- ricevere le segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *safeguarding*, potendo svolgere anche funzioni ispettive; valutare con serietà ogni segnalazione e agire di conseguenza;
- trattare tutte le persone con rispetto e dignità, indipendentemente dalla loro età, genere, razza, disabilità o *background*;
- rispettare la *privacy* e la confidenzialità delle informazioni personali ricevute in occasione dell'espletamento della propria attività;
- prestare attenzione ai segnali di negligenza relativa all'osservanza delle prescrizioni del presente Modello e del Codice di Condotta;
- comunicare in modo chiaro e comprensibile, adattando il linguaggio e lo stile di comunicazione alle specifiche e concrete esigenze delle persone con cui si relaziona;

- essere consapevole, informato e capace di fornire informazioni rilevanti sui diritti, i doveri e le procedure di *safeguarding*;
- segnalare tempestivamente qualsiasi sospetto di abuso o negligenza ai responsabili competenti, seguendo le procedure stabilite per la segnalazione;
- partecipare regolarmente a corsi di formazione ed aggiornamenti sul *safeguarding*;
- condividere informazioni rilevanti in modo sicuro ed appropriato al caso concreto.

10. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni.

10.1. La Società si impegna a contrastare qualsivoglia episodio di violenza, nella sua più ampia accezione del termine, e di abuso, attraverso l'adozione di specifici strumenti per l'acquisizione ed accertamento delle segnalazioni di comportamenti rilevanti e la relativa gestione sul piano sanzionatorio e disciplinare.

Art. 11 - Segnalazione dei comportamenti lesivi.

11.1. Qualora si dovessero verificare presunti comportamenti lesivi o abusivi da parte di qualsiasi soggetto, a danno di Atleti/e o Tesserati/e, sia minori che maggiori di età, chiunque ne abbia notizia deve darne tempestiva segnalazione al Responsabile *Safeguarding* di cui al punto 9 del presente Modello, secondo le modalità *infra* riportate.

11.2. Per comportamenti lesivi/abusivi si intende qualsiasi forma di abuso fisico, emotivo, psicologico o sessuale, ipotesi di negligenza, eventi di bullismo, di discriminazione e qualsiasi altra forma di comportamento idonea a cagionare un danno fisico, morale o psicologico ad un individuo, anche nella sua componente di vergogna o disagio. L'esistenza di tali comportamenti può rendersi manifesta attraverso segnali quali, a titolo di esempio, cambiamenti nel comportamento, segni fisici inspiegabili, ritiro sociale, problemi di salute mentale o prestazioni scolastiche o lavorative in calo.

11.3. Le suddette segnalazioni devono farsi al Responsabile *Safeguarding* tramite comunicazione a voce o via posta elettronica agli indirizzi che sono indicati nell'apposito documento relativo alle generalità del Responsabile, pubblicato sul sito web della Società (<https://crossfittesteam059.com/>) e sulla relativa Applicazione. Le chiavi di accesso a tali indirizzi email sono in possesso esclusivamente del Responsabile.

11.4. In caso di gravi comportamenti lesivi, la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle Forze dell'Ordine.

11.5. Qualsiasi Atleta o Tesserato/a che, in buona fede, abbia presentato una denuncia o una segnalazione o manifestato la relativa intenzione, assistito o sostenuto un altro tesserato/a nel presentare una denuncia/segnalazione, reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni o intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*, sarà debitamente tutelato senza essere oggetto di alcuna vittimizzazione secondaria.

Art. 12 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.

12.1. Il sistema disciplinare nel suo complesso, unitamente alla figura del Responsabile *Safeguarding*, ha come obiettivo, oltre la tutela delle vittime di abuso/violenza, l'accertamento e la punizione delle condotte rilevanti poste in essere in violazione delle prescrizioni indicate nel presente Modello e nel Codice di Condotta.

12.1.2. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti integranti illeciti disciplinari sono:

- la mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e del Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

- la violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e del Codice di Condotta;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- la denuncia con dolo o colpa grave di segnalazioni manifestamente infondate o false;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- l'esecuzione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la violazione e/o mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Art. 13 - Modalità di comminazione delle sanzioni disciplinari.

13.1. Le sanzioni disciplinari verranno comminate in ragione di differenti fattori quali la natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, il rilievo e la gravità della violazione commessa, il grado di responsabilità dell'autore ed il danno cagionato alla vittima.

13.1.2. Ulteriore fattore è la valutazione dell'elemento soggettivo del soggetto agente ed il relativo grado; ovvero se l'attore dell'azione od omissione lesiva abbia agito con colpa (ovvero negligenza, imprudenza o imperizia) lieve o grave o intenzionalmente con dolo.

13.1.3. Il sistema sanzionatorio tiene altresì conto dell'eventuale recidiva, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, dell'eventuale corresponsabilità della violazione e della causazione dell'evento lesivo, nonché delle condotte e dell'atteggiamento del soggetto agente dopo la violazione stessa.

Art. 14 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti.

14.1. Qualsiasi violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello, nonché nel Codice di Condotta e, più in generale, qualsiasi comportamento rilevante, idoneo ad arrecare lesioni e/o abusi nei confronti di Atleti/e o Tesserati/e, posto in essere da parte dei collaboratori retribuiti della Società costituisce ed integra fattispecie di illecito disciplinare.

14.2. Qualora un collaboratore retribuito si renda autore di un illecito disciplinare, potranno essere comminate, previo esame del caso concreto, le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale: il seguente provvedimento disciplinare costituisce la forma più lieve di sanzione, che consegue alle ipotesi di c.d. mancanze lievi. Si applica qualora il collaboratore abbia violato le disposizioni del presente Modello o del Codice di Condotta con colpa lieve, ovvero imprudenza, negligenza o imperizia;
- ammonizione scritta: il suddetto provvedimento viene irrogato nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale, durante il biennio;
- multa: incorre nel provvedimento disciplinare della multa, non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione, il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali:
 - a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile *safeguarding*;
 - b. l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Condotta;
 - c. la violazione delle misure adottate dalla Società, volte a tutelare il segnalante;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio: prevista per un massimo di giorni 15 giorni, è applicabile al collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa e/o effettui, con dolo, false o infondate

segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di Condotta a 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 dello stesso;

- risoluzione del contratto e/o radiazione dalla Società del socio: la suddetta sanzione si applica qualora il collaboratore con dolo eluda le prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta, attraverso comportamenti inequivocabilmente diretti alla commissione di un illecito disciplinare o si renda autore della violazione del sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni agli organi preposti, al fine di impedirne la verificabilità e procurare così, a sé o ad altri, l'impunità.

Art. 15 - Sanzioni nei confronti dei volontari.

15.1. Destinatari degli obblighi e dei divieti imposti e prescritti dal presente Modello, nonché dal Codice di Condotta, sono altresì i soggetti volontari della Società, ovvero coloro che prestano attività di qualsiasi genere e natura, a titolo gratuito.

15.1.2. Nei confronti dei volontari della Società, pertanto, qualora autori di illeciti disciplinari, potranno essere irrogate le sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità e della natura dell'illecito, nonché del danno arrecato alla vittima. Le sanzioni irrogabili sono:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta;
- allontanamento dalle strutture della Società per un periodo non superiore a 15 giorni o 1 anno;
- risoluzione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

15.2. La comminazione delle suddette sanzioni avviene secondo i medesimi criteri previsti per le sanzioni dei collaboratori retribuiti di cui al punto 14.2 de presente Modello.

Art. 16 - Adempimenti pubblicitari ed informativi.

16.1. Il presente Modello, unitamente al Codice di Condotta, ai fini della loro fruibilità e conoscibilità, verranno pubblicati sul sito internet e sulla Applicazione della Società (<https://crossfitteam059.com/>) e verranno affissi all'interno dei locali; verranno altresì comunicati all'atto del tesseramento/iscrizione a tutti gli Atleti/e e Tesserati/e o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o cui è affidata la cura degli stessi e.

16.1.2. Saranno resi fruibili, sempre tramite pubblicazione sul sito web ed in segreteria, i moduli per formulare le segnalazioni.

16.2. Con le medesime modalità verranno rese pubbliche le generalità del nominato Responsabile *safeguarding*, unitamente ai suoi contatti.

16.3. Qualsiasi modifica del presente Modello o del Codice di Condotta, dovrà essere debitamente comunicata a tutti gli Atleti/e, Tesserati e collaboratori/trici.

16.4. La Società, unitamente al responsabile *Safeguarding*, garantisce massima disponibilità nel pubblicizzare, diffondere e chiarire la *safeguarding policy*.

Il presente "Modello Organizzativo dell'attività sportiva" è stato approvato con verbale del Consiglio di Amministrazione della CrossFit Team 059 s.s.d. a r.l. in data 04 Marzo 2025.