

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

CRESCERE INSIEME CON LO SPORT A.S.D.

Redatto ed applicato ai sensi e per gli effetti del:

“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati” e alle “Linee Guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding” emanati dal Centro Nazionale Sportivo Libertas

Approvato in data	Nome e Cognome Legale Rappresentante	Firma Legale Rappresentante
29/06/2024	ANTONIO ROMEO	ANTONIO ROMEO

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	Oggetto	Data
00	Prima emissione	29/06/2024

Sommario

ART. 1 – FINALITÀ	3
ART. 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 – CONDOTTE RILEVANTI	3
ART. 4 – PRINCIPI.....	5
ART. 5 – TUTELA DEI MINORI	6
ART. 6 – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI	6
ART. 7 – DOVERE DI SEGNALAZIONE	7
ART. 8 – DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE	7
ART. 9 – SANZIONI	7
ART. 10 – NORME FINALI	8

Art. 1 – Finalità

1. Il presente “Modello organizzativo e di Controllo” (di seguito anche il “Modello”) disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito di **CRESCERE INSIEME CON LO SPORT A.S.D.** (di seguito anche la “Società”).
2. Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.Lgs. n. 198/2006, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.
3. Il presente “Modello” costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i “Destinatari”, come nel proseguo individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:
 - a. la promozione dei diritti di cui al precedente comma;
 - 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* del Centro Nazionale Sportivo Libertas (di seguito anche “CNSL”), 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 dal Centro Nazionale Sportivo Libertas 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.
4. Il presente “Modello” recepisce le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* nonché il “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati”¹ del Centro Nazionale Sportivo Libertas e le sue Linee Guida.

Art. 2 – Campo di applicazione

1. I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono (anche i “Destinatari”):
 - a. i Tesserati della Società;
 - b. tutti coloro che trattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
 - c. tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

Art. 3 – Condotte rilevanti

1. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento:
 - a. **l'abuso psicologico**, ossia qualsiasi atto intenzionale e indesiderato incluso l'isolamento, il confinamento, la mancanza di rispetto, la sopraffazione, l'aggressione verbale,

¹ <https://www.libertasnazionale.it/wp-content/uploads/2024/04/Linee-Guida-Safeguarding-CNS-Libertas-APS.pdf>

l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa incidere negativamente sul senso di identità, dignità e autostima o su emozioni, cognizioni, valori nonché convinzioni del Tesserato ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del Tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

- b. **l'abuso fisico**, ossia qualsiasi atto deliberato e sgradito, consumato o tentato (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), idoneo in senso reale o potenziale di causare, direttamente o indirettamente, ovvero intenzionalmente falsificare 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. Tale atto può anche consistere nel costringere un atleta 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 favoriscano il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti;
- c. **le molestie**, ossia qualsiasi atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d. **abuso sessuale**, ossia 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;
- e. **la violenza di genere**, ossia tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori a quelli discriminatori in base al sesso;
- f. **il bullismo** (o il *cyberbullismo*, se condotto online) ossia qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo da parte di uno o più soggetti, personalmente, anche attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo, ai danni di uno o più Tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sugli stessi. 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);
- g. **nonnismo** (c.d. "*hazing*"), ossia ogni condotta che coinvolge un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri veterani del medesimo gruppo;
- h. **abuso di matrice religiosa**, ossia 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;
- i. **l'abuso dei mezzi di correzione**, ossia l'oltrepassare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un soggetto nei confronti della persona offesa, che viene dunque esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito;
- j. **negligenza** (c.d. "*negligence*"), ossia il mancato intervento di un Tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dalla sua carica, incarico, ufficio, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Regolamento, omette di intervenire e/o di segnalare al *Safeguarding Office*, causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno;
- k. **incuria** (c.d. "*neglect*"), ossia la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- l. **altri comportamenti discriminatori**, qualsiasi altro comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1.

Art. 4 – Principi

1. I "Destinatari" sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:
 - a. assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
 - b. riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
 - c. prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
 - d. segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
 - e. confrontarsi con il "*Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*" della Società (di seguito anche "*Responsabile Safeguarding*") ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
 - f. far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
 - g. programmare e gestire l'attività, anche in occasione camp sportivi, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
 - h. prevenire, durante le attività sportive, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
 - i. spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
 - j. attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
 - sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
 - evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente e vi sia, in caso di atleti minorenni, l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
 - prevenire le attività sportive tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
 - k. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
 - affissione presso la sede della Società del "Modello" e del "Codice di Condotta" e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione degli stessi sulla homepage del sito della Società;

- affissione presso la sede della Società e/o pubblicazione sulla homepage del sito della stessa del nominativo del "*Responsabile Safeguarding*" nominato dalla Società con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
 - comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del "Modello" e "Codice di Condotta" adottati dalla Società, nonché comunicazione del nominativo del "*Responsabile Safeguarding*" nominato dalla stessa;
 - comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al "*Safeguarding Office*" nominato dal CNSL;
 - informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla Società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
- l. favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

Art. 5 – Tutela dei minori

1. La Società, quando instaura un rapporto di lavoro, a prescindere dalla forma, 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.
2. È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la Società la presenza di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravanti, generali o speciali.
3. Tutti i "Destinatari", così come sopra individuati, devono visionare e sottoscrivere l'impegno al rispetto del presente "Modello" e del "Codice di Condotta".
4. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione dalla Società durante lo svolgimento delle attività sportive di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero ai loro delegati.

Art. 6 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche 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 al Centro Nazionale Sportivo Libertas all'atto di affiliazione e riaffiliazione.
2. Il "*Responsabile Safeguarding*" dovrà essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. essere regolarmente tesserato al CNSL;
 - b. non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
 - 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.
 - d. aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dal CNSL e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali
3. La nomina del "*Responsabile Safeguarding*" è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del sito internet della società e inserita nel sistema gestionale del CNSL, secondo le procedure previste.
4. Il "*Responsabile Safeguarding*" dura in carica un anno e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di *"Responsabile Safeguarding"*, per dimissioni o per altro motivo, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo *"Responsabile Safeguarding"*, inserendola nel sistema gestionale del CNSL, secondo le procedure previste.
6. La nomina del *"Responsabile Safeguarding"* può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *"Safeguarding Office"* del CNSL. La Società provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.
7. Il *"Responsabile Safeguarding"* è tenuto a:
 - a. promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati del CNSL nell'ambito della Società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento del *"Modello"* e del *"Codice di Condotta"* adottati dalla stessa;
 - b. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
 - c. segnalare al *"Safeguarding Office"* del CNSL eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
 - d. rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti CNSL;
 - e. formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del *"Modello"* e del *"Codice di Condotta"*, tenendo conto delle caratteristiche della Società;
 - f. valutare annualmente le misure del *"Modello"* e del *"Codice di Condotta"* adottati dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
 - g. partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dal CNSL.

Art. 7 – Doveri di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al *"Safeguarding Office"* del CNSL, anche per il tramite del *"Responsabile Safeguarding"* nominato dalla Società.
2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il *"Responsabile Safeguarding"* della Società di appartenenza o direttamente con il *"Safeguarding Office"* del CNSL.

Art. 8 – Diffusione ed attuazione

1. La Società, anche avvalendosi del supporto del *"Responsabile Safeguarding"*, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente *"Modello"* e del *"Codice di Condotta"* tra i *"Destinatari"*, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
2. La Società pianifica e organizza programmi di formazione volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate 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*.
3. Il presente *"Modello"* è pubblicato sul sito internet della Società, se nella sua disponibilità, e affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i *"Destinatari"*, qualunque sia il motivo del rapporto, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

Art. 9 – Sanzioni

1. Il *"Modello"* e il *"Codice di Condotta"* possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

2. Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:
 - qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
 - la violazione delle disposizioni contenute all'interno "Modello" e del "Codice di Condotta";
 - l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi prescrizione del "Modello" e del "Codice di Condotta";
 - l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il "Responsabile Safeguarding", e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal "Modello".
 - qualsiasi atto di vittimizzazione secondaria nei confronti di un Segnalante;
 - eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
3. Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:
 - la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del "Modello" e del "Codice di Condotta";
 - l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" e del "Codice di Condotta" da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni;
 - l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" e del "Codice di Condotta".
4. Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima).
5. Per quanto riguarda le sanzioni nei confronti dei dipendenti i provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite. Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:
 - richiamo verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa di importo nei limiti di legge;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
 - licenziamento con preavviso;
 - licenziamento senza preavviso.
6. Per quanto riguarda le sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.
7. Nei confronti dei soggetti Destinatari del "Modello" che non sono legati alla Società da un rapporto di lavoro di natura dipendente, si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili.
8. Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il "Responsabile Safeguarding" si confronta con il presidio specifico del CNSL.

Art. 10 – Norme finali

1. Il presente "Modello" è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni del CNSL.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente "Modello" dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo direttivo della Società.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto del CNSL, nonché nel "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" e nel Codice Etico.
4. Il presente "Modello", approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.