

**CODICE DI CONDOTTA**  
**A TUTELA DEI MINORI**  
**E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI**  
**GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE**  
**DI ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA**  
**WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L.**

**Storico delle Revisioni**

Rev.	Data	Natura della modifica
00	05.12.2024	Prima adozione del Codice di Condotta

0 - Premessa .....	3
1 - Ambito di applicazione e destinatari .....	3
2 - Visione etica .....	3
2.1 - Tutela della persona, non violenza e non discriminazione .....	3
3 - Comportamento etico .....	5
4 - Doveri dei tesserati/associati, dei dirigenti sportivi e tecnici e degli atleti .....	5
4.1 - Doveri e obblighi dei tesserati/associati.....	5
4.2 - Doveri e obblighi dei dirigenti sociali .....	6
4.3 - Diritti, doveri e obblighi degli atleti .....	7
5 - Procedura di selezione degli operatori sportivi .....	7
5.1 - Selezione degli operatori sportivi: verifiche preventive.....	7
5.2 - Selezione degli operatori sportivi: verifiche periodiche.....	8
6 - Riservatezza delle informazioni e della documentazione .....	8
7 - Conflitto di interessi .....	8
8 - Attuazione e controllo sul rispetto del Codice di Condotta .....	8
8.1 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni .....	8
8.3 - Segnalazioni contro abusi, violenze e discriminazioni e politiche di <i>Safeguarding</i> .....	9
8.4 - Sistema disciplinare e sanzionatorio .....	9
9 -Piano di comunicazione, attuazione e formazione .....	10
10 -Adozione del Codice: criteri di aggiornamento e adeguamento .....	10

## 0 - Premessa

L'Associazione Sportiva Dilettantistica WATER EXPERIENCE CENTER a Responsabilità Limitata (di seguito "WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L." o l'"Associazione") afferma e promuove il diritto di tutti i tesserati/associati di essere considerati e trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o ogni altra forma di discriminazione, prevista dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 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/associati costituisce un valore assolutamente prevalente ancherespetto al risultato sportivo.

Il presente Codice di Condotta (di seguito "Codice") esprime i principi etici e di condotta per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione su tesserati/associati, specie se minori d'età, che l'Associazione riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Associazione.

Il Codice è un documento ufficiale di WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L. e costituisce parte integrante del Modello di Prevenzione adottato dall'Associazione ai sensi del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*) e delle Linee Guida federali approvate con delibera del Consiglio Federale FISSW e FIM.

## 1 - Ambito di applicazione e destinatari

Il presente Codice di Condotta si applica a:

- a) i dirigenti sociali e soci dell'Associazione sportiva;
- b) tutti i tesserati e gli associati dell'Associazione sportiva;
- c) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione sportiva;
- d) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione sportiva.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice sono, di seguito, definiti "Destinatari".

## 2 - Visione etica

### 2.1 - Tutela della persona, non violenza e non discriminazione

La Federazione Italiana Surfing Sci Nautico Wakeboard (di seguito FISSW) e Federazione Italiana Motonautica (di seguito FIM) hanno adottato misure (cd. Linee Guida *Safeguarding*) per assicurare l'effettività dei diritti dei tesserati/associati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, promuovendo un elevato livello di sensibilità e impegno ai fini del contrasto ad ogni forma di violenza, di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e - più in generale - ad ogni forma di discriminazione.

I Destinatari del presente Codice di Condotta si impegnano, quindi, ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, secondo quanto previsto dalle sopracitate Linee Guida adottate dalla Federazione - cui l'Associazione aderisce e si conforma - sia nello svolgimento delle attività agonistiche sia di quelle organizzative e ad esse preparatorie.

L'Associazione si propone di costituire un esempio di lealtà, correttezza e probità nel mondo del sportivo nautico; pertanto, ripone il massimo impegno nella tutela e nello sviluppo della propria immagine e reputazione - ad esempio, attraverso la promozione e la partecipazione ad iniziative di solidarietà, formazione ed integrazione sociale, richiedendo altrettanto alle proprie risorse.

Consapevole dell'importanza che la condotta degli atleti, degli allenatori, degli accompagnatori, dei

dirigenti e, più in generale, di tutto il personale detiene nel perfezionamento della propria immagine, l'Associazione richiede che tali soggetti mantengano in ogni occasione un contegno eticamente e professionalmente ineccepibile. Per contro, si impegna a garantire il pieno rispetto della personalità e della professionalità dei propri collaboratori nonché della valorizzazione degli stessi nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, favorendo un clima di rispetto reciproco e rifiutando qualsiasi comportamento potenzialmente lesivo della dignità dei singoli individui.

Gli stessi tecnici rappresentano, altresì, il punto di riferimento e di ispirazione per i giovani che si avvicinano al mondo del wakeboard, sci e motonautica e devono offrire un esempio da seguire.

L'Associazione, consapevole che la crescita dei propri atleti rappresenti soprattutto un fondamentale strumento di educazione e di formazione degli stessi nonché una preziosa risorsa, presta particolare attenzione alla corretta gestione ed organizzazione del settore giovanile. A tal fine, è richiesta l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, atleti e di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile dei principi, degli obblighi e dei divieti generali riportati nel presente Codice.

L'attività sportiva del settore giovanile è organizzata in modo tale da garantire che le strutture adibite e il personale preposto allo svolgimento delle attività, agonistiche e non, siano idonei alle esigenze tipiche dell'età dei giovani atleti.

In particolare, l'Associazione educa i giovani atleti ai valori dell'amicizia e del rispetto reciproco, nei confronti sia dei compagni che degli avversari, promuovendo il *fair play* che rappresenta un valore fondamentale ed imprescindibile cui deve ispirarsi l'attività agonistica.

L'Associazione assicura che lo svolgimento delle attività agonistiche avvenga nel rispetto delle regole, rifiutando ogni qualsivoglia comportamento che possa potenzialmente alterare e modificare il normale svolgimento della competizione e la regolarità del risultato e ricusando ogni tipologia di scommessa ad esso interconnessa.

L'Associazione assicura, inoltre, la predisposizione di adeguate misure volte a prevenire che gli atleti, i dirigenti e tutti gli altri tesserati/associati dell'Associazione possano effettuare scommesse on line e/o praticare qualsivoglia tipologia di gioco d'azzardo.

Pertanto, l'Associazione si impegna a contrastare ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazione o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati/associati costituisce un valore predominante.

L'Associazione condanna ogni forma di violenza, dentro e fuori la pista.

Gli atleti, appartenenti o meno al settore professionistico, devono mostrare rispetto per l'avversario e per le regole del gioco, evitando provocazioni nei confronti degli avversari.

Il principio della non violenza e della lotta ai comportamenti discriminatori deve essere condiviso e diffuso anche nei rapporti con i propri sostenitori. Pertanto, gli atleti, gli allenatori e i dirigenti sono tenuti ad evitare ogni qualsivoglia incitamento al compimento di atti violenti e/o aggressivi e a promuovere un sostegno sano e privo di connotazioni discriminatorie o, comunque, offensive nei confronti dei giocatori o dei sostenitori avversari.

L'Associazione si impegna a rispettare le normative e i provvedimenti emanati dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., dall'Osservatorio permanente del C.O.N.I. per le Politiche di *Safeguarding* nonché il Regolamento *Safeguarding* federale e le Linee Guida Federali e a diffondere una cultura societaria ispirata ai principi di correttezza e buona fede nelle attività agonistiche e nei rapporti con i soggetti esterni. Per garantire ciò,

risulta fondamentale la costruzione di un sistema di controllo interno che preveda il coinvolgimento di tutte le funzioni, allo scopo di assicurare il rispetto delle norme e delle procedure adottate.

Il presente Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.

I principi etici di comportamento, contenuti all'interno del presente documento, caratterizzano, pertanto, l'attività dell'Associazione e guidano l'organizzazione, fornendo un'indicazione programmatica di natura vincolante.

### **3 - Comportamento etico**

Con comportamento etico si intende il modo di agire che realizza il sistema di valori definito nel presente Codice.

All'opposto, non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

I Destinatari, nell'espletamento di tutte le attività sensibili e, più in generale, nell'esercizio della propria attività lavorativa, sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi etici definiti nel presente Codice, nonché ai principi di comportamento definiti nella **Safeguarding Policy**.

### **4 - Doveri dei tesserati/associati, dei dirigenti sportivi e tecnici e degli atleti**

Le sopracitate Linee Guida in materia di *Safeguarding* - che si intendono qui integralmente richiamate - stabiliscono obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche cui tutti i Destinatari del presente Codice di Condotta devono attenersi, finalizzate a:

- rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- educazione, formazione e svolgimento di una pratica sportiva sana;
- piena consapevolezza di tutti i tesserati/associati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati/associati, in particolare se minori;
- valorizzazione delle diversità;
- promozione del pieno sviluppo della persona-tesserato, in particolare se minore;
- promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere del tesserato;
- effettiva partecipazione di tutti i tesserati/associati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Si riportano, di seguito, gli specifici doveri e obblighi previsti a carico dei tesserati/associati, dei dirigenti sociali e degli atleti.

#### **4.1 - Doveri e obblighi dei tesserati/associati**

A carico di tutti i tesserati/associati vi sono i seguenti doveri e obblighi:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati/associati;

- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati/associati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati/associati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati/associati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **4.2 - Doverie obblighi dei dirigenti sociali**

A carico di tutti i dirigenti sociali sono posti i seguenti doveri e obblighi:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati/associati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati/associati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati/associati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati/associati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati/associati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *Safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati/associati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati/associati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **4.3 - Diritti, doverie obblighi degli atleti**

Tutti gli atleti devono rispettare i seguenti doveri e obblighi:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sociali e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sociali situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sociali;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sociali, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

## **5 - Procedura di selezione degli operatori sportivi**

### **5.1 - Selezione degli operatori sportivi: verifiche preventive**

Nella selezione dei candidati per le funzioni di operatori sportivi a diretto contatto con i minori - tra cui



istruttori, tecnici, dipendenti, massaggiatori, meccanici - al fine di garantire che tali soggetti siano idonei a svolgere attività professionali o volontarie organizzate in diretto contatto con i tesserati/associati minori, l'Associazione è tenuta a far sottoscrivere al collaboratore l'inesistenza di condanne penali per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies c.p., ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori.

L'Associazione si riserva il diritto di richiedere, sussistendone i presupposti, il certificato del casellario giudiziale dei lavoratori per attività in contatto con i minori ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs. 39/2014.

## **5.2 - Selezione degli operatori sportivi: verifiche periodiche**

Almeno una volta all'anno, WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L. è tenuta ad acquisire, in forma di autodichiarazione, l'aggiornamento sullo stato dei carichi pendenti penali e disciplinari dei collaboratori che effettuano attività a diretto contatto con atleti minorenni.

## **6 - Riservatezza delle informazioni e della documentazione**

La documentazione e le informazioni acquisite nell'ambito delle attività di selezione dei candidati per le funzioni di operatori sportivi sono accessibili esclusivamente al rappresentante legale dell'Organizzazione, al personale dello stesso all'uopo delegato e al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato.

Il supporto (cartaceo, digitale) contenente il predetto materiale, rimane opportunamente custodito presso la sede dell'Associazione, nel rispetto della normativa vigente.

## **7 - Conflitto di interessi**

Tutti i dipendenti e i tesserati/associati di WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L. sono tenuti ad evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il dipendente il tesserato sono tenuti a darne comunicazione al proprio diretto responsabile, il quale deve informare il Consiglio Direttivo per valutarne l'effettiva presenza.

Eventuali conflitti di interesse che non trovino un naturale e tempestivo componimento nel contesto associativo saranno devoluti, per ogni opportuno provvedimento, al *Safeguarding Officer* istituito presso la Federazione.

## **8 - Attuazione e controllo sul rispetto del Codice di Condotta**

### **8.1 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L. ha nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al quale spettano, tra gli altri, i seguenti compiti:

- gestire le segnalazioni di eventuali abusi, violenze o discriminazioni mediante l'utilizzo del canale dedicato;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare ogni

forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

- segnalare al *Safeguarding Officer* della Federazione eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli di Prevenzione e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche dell'Associazione;
- valutare annualmente l'adeguatezza dei Modelli di Prevenzione e dei Codici di Condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata.

Inoltre, con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni, è istituito presso l'Associazione il *Safeguarding Officer*, con delibera del Consiglio Federale adottata in data 11.11.2023.

### **8.3 - Segnalazioni contro abusi, violenze e discriminazioni e politiche di *Safeguarding***

I Destinatari che vengano a conoscenza di comportamenti rilevanti in materia sono tenuti a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato.

A tal fine, l'Associazione ha istituito un apposito canale di segnalazione, che garantisce la riservatezza e l'anonimato del segnalante.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un soggetto minore, i genitori o il tutore legale devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza del minore.

Le informazioni relative al canale di segnalazione sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate nel sito internet di WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L..

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, ovvero qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare un danno ingiusto.

### **8.4 - Sistema disciplinare e sanzionatorio**

Fermi restando i provvedimenti degli Organi di giustizia federali, qualsiasi violazione del presente Codice potrà comportare l'applicazione di un provvedimento disciplinare di carattere sanzionatorio da determinarsi in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore, come specificato all'articolo 7 del Modello di Prevenzione.

Il Consiglio Direttivo o l'Assemblea Ordinaria dei Soci, ciascuna per le parti di propria competenza, nei casi più significativi, stabilirà le azioni del caso da intraprendere nell'eventualità di una violazione.

Le sanzioni dovranno mirare in maniera responsabile a scoraggiare le trasgressioni e a promuovere la responsabilità e l'ottemperanza a questo Codice. Per stabilire le sanzioni da comminare in ogni singolo caso, Il Consiglio Direttivo o l'Assemblea Ordinaria dei Soci, ciascuna per le parti di propria competenza dovrà tenere conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

## 9 -Piano di comunicazione, attuazione e formazione

WATER EXPERIENCE CENTER A.S.D. a R.L. si impegna a diffondere l'adozione del presente Codice nonché del Modello di prevenzione mediante:

- pubblicazione e diffusione del presente Codice, del Modello di prevenzione, del nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e del canale di segnalazione tra i propri tesserati/associati e tutti coloro che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva;
- comunicazione al *Safeguarding Officer* del nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione;
- condivisione di materiale formativo.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet dell'Associazione ed è affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'Associazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare il Modello nonché i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili.

L'Associazione provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Codice, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

## 10-Adozione del Codice: criteri di aggiornamento e adeguamento

Le Linee Guida emanate dalla Federazione in materia di *Safeguarding* prevedono che i Modelli di Prevenzione, nonché i Codici di Condotta siano aggiornati con cadenza almeno quadriennale, tenuto conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate.

L'aggiornamento potrà rendersi necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., eventuali modifiche integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le politiche di *Safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della Federazione o qualora vi sia una raccomandazione in tal senso del *Safeguarding Officer*.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto dell'Associazione.

Il Modello, unitamente al Codice di Condotta, approvato e recepito mediante apposita delibera dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Deve essere data comunicazione dell'avvenuta adozione formale del Modello di Prevenzione e del Codice di Condotta al *Safeguarding Officer* istituito presso la Federazione, per l'attività di vigilanza che gli è propria.