

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**  
(Adottato con delibera del Consiglio Direttivo del 20/10/2024)

**Art. 1 - Finalità**

Il presente Modello Organizzativo e Controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **Roma Nuoto Master**, Società Sportiva Dilettantistica (di seguito la Società) ed individua le misure per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione basata su etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni indicate nel D.lgs. n. 198/2006. L'obiettivo è quindi la tutela di tutti i tesserati verso tali rischi, con particolare attenzione ai tesserati minorenni.

**Art. 2 – Riferimenti normativi**

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato innanzitutto dal D.lgs n. 198/2006, dal D. Lgs n. 39/2014, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia Minorile, dal D.lgs. n. 36/2021 art. 33 e del D.lgs. n. 39/2021 art. 16, dalle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding e dalle Linee guida emanate dalle Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite.

**Art. 3 – Ambito di applicazione**

3.1 Il presente Documento si applica a tutti i Tesserati, a quanti svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società e a tutti coloro che abbiano rapporti con la Società.

3.2 Ai fini del presente Documento assumono rilievo le condotte tenute in qualsiasi forma nell'ambito dell'attività sportiva e sociale.

3.3 Le condotte rilevanti, come previste dal successivo art. 5, possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese ma non solo:

- di persona;

- tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

3.4 Il Modello organizzativo, come il Codice di condotta, sono pubblicati in un'apposita sezione del sito internet della Società ed affisso presso la sede della stessa.

3.5 La medesima forma di pubblicità di cui al comma precedente è garantita alla nomina del Responsabile Safeguarding.

**Art. 4 — Diritti e Doveri**

4.1 A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da 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, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

4.2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

#### **Art. 5 — Comportamenti rilevanti**

5.1. Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- ❖ **l'abuso psicologico**: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- ❖ **l'abuso fisico**: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale e potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- ❖ **la molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- ❖ **l'abuso sessuale**: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato ad attuare condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- ❖ **la negligenza**: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- ❖ **l'incuria**: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- ❖ **l'abuso di matrice religiosa**: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- ❖ **il bullismo, il cyberbullismo**: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- ❖ **i comportamenti discriminatori**: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

5.2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

#### **Art. 6 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

6.1 La Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (c.d. Responsabile Safeguarding), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

6.2 Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati.

6.3 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.

6.4 In ogni caso, il Responsabile safeguarding svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

6.5 Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri della Società sulle questioni di Safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

**Roma Nuoto Master arl**

PEC [romanuotomaster@pec.it](mailto:romanuotomaster@pec.it)

email [info@romanuotomaster.it](mailto:info@romanuotomaster.it)

sitoweb [www.romanuotomaster.it](http://www.romanuotomaster.it)

6.6 Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri della Società per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

6.7 Il Responsabile Safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

6.8 Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori.

#### **Art. 7 — Gestione delle segnalazioni e Privacy**

7.1 A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della Società all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

7.2 I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

7.3 In particolare, le categorie particolari di dati personali (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 trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

7.4 La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

7.5 La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

7.6 Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

#### **Art. 8—Diffusione ed attuazione**

8.1 La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, 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 di disturbi alimentari negli sportivi.

8.2 La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso nonché sulla homepage del sito istituzionale.

#### **Art. 9 - Uso degli spazi della Società**

9.1 Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante tutte le attività sportive dei Tesserati minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

9.2 Durante le attività sportive è consentito l'accesso agli spogliatoi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale e, comunque, solo per eventuale assistenza a Tesserati sotto i 9 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

9.3 In caso di necessità, ferma restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale e, in sua assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

#### **Art. 10 - Trasferte**

10.1 In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

#### **Roma Nuoto Master arl**

PEC [romanuotomaster@pec.it](mailto:romanuotomaster@pec.it)

email [info@romanuotomaster.it](mailto:info@romanuotomaster.it)

sitoweb [www.romanuotomaster.it](http://www.romanuotomaster.it)

10.2 Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se 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. 11 — Inclusività**

11.1 La Società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

11.2 La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei.

#### **12 - Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni dei comportamenti lesivi**

10.1 In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di Tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email \_\_\_\_\_

12.2 Le credenziali di accesso a tale indirizzo email sono in possesso esclusivamente del Responsabile.

12.3 In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

12.4 La Società deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei Tesserati e volontari che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di

#### **Art. 13—Sanzioni**

13.1 A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- ❖ mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;
- ❖ violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- ❖ violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- ❖ effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- ❖ violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- ❖ violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- ❖ atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ❖ mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

13.2 Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

13.3 Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto 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 eventualmente creato, 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.

13.4 Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

#### **14 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti**

14.1 I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

#### **Roma Nuoto Master arl**

PEC [romanuotomaster@pec.it](mailto:romanuotomaster@pec.it)

email [info@romanuotomaster.it](mailto:info@romanuotomaster.it)

sitoweb [www.romanuotomaster.it](http://www.romanuotomaster.it)

14.2 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;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni 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 o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni 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 o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. 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 contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o 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;

b) la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del 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 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;

5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal Codice Penale- e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

#### **15 - Sanzioni nei confronti dei volontari**

Nei confronti dei volontari della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del presente articolo si rimanda al punto 3 dell'articolo 12 - "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

#### **Art. 16 - Disposizioni finali**

16.1 Le presenti disposizioni entrano in vigore a partire dalla data di approvazione da parte del Consiglio Direttivo della Società. Eventuali modifiche o integrazioni saranno valide solo dopo la loro approvazione secondo le procedure previste dal presente regolamento.

16.2 Qualsiasi modifica o integrazione al presente regolamento potrà essere effettuata esclusivamente attraverso delibera del Consiglio Direttivo, previa consultazione delle parti interessate e nel rispetto delle normative vigenti. Le modifiche entreranno in vigore dalla data della loro pubblicazione ufficiale.

#### **Roma Nuoto Master arl**

PEC [romanuotomaster@pec.it](mailto:romanuotomaster@pec.it)

email [info@romanuotomaster.it](mailto:info@romanuotomaster.it)

sitoweb [www.romanuotomaster.it](http://www.romanuotomaster.it)



**Roma Nuoto Master S.s.d. arl**

Sede Legale : Via Del Pesco 9 Cap 00060 RIANO (Rm)

Cod Fiscale : 15455661007

16.3 Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rimanda alle disposizioni normative vigenti in materia sportiva, alle normative federali e alle linee guida emanate dalle autorità competenti.

16.4 L'interpretazione autentica del presente regolamento è demandata al Consiglio Direttivo. In caso di controversie o dubbi interpretativi, sarà cura dello stesso organo fornire chiarimenti vincolanti.

16.5 Nel caso in cui una o più disposizioni del presente regolamento siano dichiarate nulle o inefficaci da un'autorità competente, le restanti disposizioni manterranno la loro validità e applicabilità. Il Consiglio Direttivo si impegna a sostituire le disposizioni nulle o inefficaci con altre che perseguano il medesimo scopo nel rispetto delle normative vigenti.

16.6 Il presente regolamento e le sue eventuali modifiche saranno comunicati a tutti gli associati, pubblicati sul sito ufficiale della società sportiva e affisso nella sede della Società. Ogni membro è tenuto a prenderne visione e a rispettarne le disposizioni.

16.7 Il presente regolamento ha validità indeterminata, salvo diversa disposizione approvata dal Consiglio Direttivo. La revisione periodica delle disposizioni è prevista ogni 4 anni per garantire la loro adeguatezza alle evoluzioni normative e alle esigenze della società sportiva.

Roma,

Roma Nuoto Master  
Il Legale rappresentante p.t.

**Roma Nuoto Master S.s.d. a r.l.**

Via Del Pesco, 9

00060 RIANO (Rm)

C.F. : 15455661007

**Roma Nuoto Master arl**

PEC [romanuotomaster@pec.it](mailto:romanuotomaster@pec.it)

email [info@romanuotomaster.it](mailto:info@romanuotomaster.it)

sitoweb [www.romanuotomaster.it](http://www.romanuotomaster.it)