



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Sommario

Premessa.....	2
Art. 1 – Finalità.....	2
Art. 2 – Ambito di applicazione .....	3
Art. 3 – Norme di condotta .....	3
Art. 5 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società.....	6
Art. 6 – Doveri di segnalazione.....	7
Art. 7 – Diffusione ed attuazione.....	7
Art. 8 – Sanzioni.....	8
Art. 9 – Norme finali .....	10
GLOSSARIO .....	11



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Premessa

Le tesserate e i tesserati di ACS POVOLARO hanno il diritto 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 dalla propria etnia, dalle proprie 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 delle tesserate e dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite.

### Art. 1 – Finalità

- Il presente documento regola e 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 attuati in danno delle tesserate e dei tesserati, specie se minori d'età, della ASC POVOLARO;
- Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla FIPAV attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:
  - promuovere il diritto di tutte le tesserate e i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
  - promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutte le tesserate e i tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- rendere consapevoli le tesserate e i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserate o tesserati minori;
- provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- informare le tesserate e i 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;
- incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Art. 2 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutte le tesserate e i tesserati della ACS POVOLARO;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con ACS POVOLARO;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con ACS POVOLARO.

### Art. 3 – Norme di condotta

Assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona:

*ACS POVOLARO si impegna a garantire un ambiente*

*-sicuro: all'atleta deve essere garantita la sicurezza durante lo svolgimento degli allenamenti e delle partite sia in casa che in trasferta;*

*-positivo: all'atleta deve essere garantito un ambiente che trasmette valori positivi necessari per la propria crescita non solo tecnica ma anche personale e sociale;*

*-divertente: le attività proposte devono assicurare il divertimento dell'atleta commisurato alla propria età;*

*-professionale: tecnici, dirigenti e collaboratori debbono svolgere la propria attività con professionalità e dedizione.*

Riservare ad ogni tesserata e tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:

*ACS POVOLARO si impegna a porre al centro del proprio progetto sportivo l'atleta garantendo che questo sia rispettoso e commisurato al grado di crescita dell'atleta e che i gruppi squadra siano formati e organizzati senza alcun pregiudizio.*

*ACS POVOLARO condanna qualsiasi comportamento discriminatorio adottando e individuando dei principi generali mediante dei codici di condotta per gli atleti, i tecnici, i dirigenti, i genitori.*



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori:

*ACS POVOLARO organizza dei corsi di formazione e sensibilizzazione rivolti alle tesserate e ai tesserati e ai genitori;*

*ACR POVOLARO si impegna a creare sinergie e occasioni di confronto con le istituzioni per prevenire o comunque intervenire in casi specifici.*

Segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza

*ACS POVOLARO attraverso i propri tecnici e dirigenti si impegna a segnalare ai genitori o ad altri soggetti esercenti la responsabilità genitoriale le eventuali assenze ad allenamenti o partite non segnalate con congruo anticipo ed eventuali comportamenti che rilevano disagio psicologico (aggressività, isolamento, malesseri) o alimentare.*

Confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

*ACS POVOLARO mette a disposizione e da adeguata pubblicizzazione alla mail [safeguarding@acsprovolaro.it](mailto:safeguarding@acsprovolaro.it) e organizza degli incontri di formazione rivolti agli atleti, ai tecnici, ai dirigenti e ai genitori;*

*ACS POVOLARO organizza momenti di incontro e confronto con il Responsabile Safeguarding durante l'intera stagione sportiva adattati al pubblico di riferimento (atleti, tecnici, dirigenti, genitori).*

Attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

*ACS POVOLARO impone alle atlete e agli atleti un adeguato comportamento in tutti gli ambiti, specialmente all'interno degli spogliatoi, al fine di contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo.*

*ACS POVOLARO definisce dei codici di condotta per le atlete e gli atleti, i tecnici, i dirigenti e i genitori;*

*ACS POVOLARO organizza incontri di formazione specifici ai quali sono chiamati a partecipare atleti, dirigenti, tecnici e genitori.*



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso:

*ACS POVOLARO organizza riunioni che coinvolgano tutte le atlete e gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare;*

*ACS POVOLARO prevede l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato;*

Favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

*ACS POVOLARO evita e condanna qualsiasi forma di discriminazione legata al sesso e agli orientamenti sessuali dei propri iscritti;*

Rendere consapevoli le tesserate e i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità

*ACS POVOLARO pubblica nel sito <http://www.acspovolaro.it/> il modello organizzativo, e i codici di condotta;*

*ACS POVOLARO affigge nella sede della società e pubblica nel sito <http://www.acspovolaro.it/> il nominativo del Safeguarder con indicazione del numero telefonico e/o dell'indirizzo e-mail per poterlo contattare;*

*ACS POVOLARO comunica, al momento del tesseramento, alle atlete e agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;*

*ACS POVOLARO comunica alle tesserate e tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIPAV;*

*ACS POVOLARO dà adeguata informazione alle tesserate e tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;*



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Art. 5 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sulle tesserate e 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, ACS POVOLARO nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FIPAV all'atto di affiliazione.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è individuato tra le tesserate e i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- essere regolarmente tesserato alla FIPAV;
- 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).
- 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;
- aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante affissione presso la sede degli allenamenti e delle partite e pubblicazione sulla homepage del sito <http://www.acspovolaro.it/> e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile è stato nominato dal Consiglio Direttivo il 17 dicembre 2024, dura in carica un anno e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, ACS POVOLARO provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIPAV. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sulle tesserate e tesserati della FIPAV nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al Safeguarding Office della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIPAV;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, 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 dalla FIPAV.

Il Responsabile può presenziare a tutti gli allenamenti, partite al fine di vigilare sul corretto rispetto di quanto definito dal MOC e dai codici di condotta.

### Art. 6 – Doveri di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIPAV e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding di ACS Povolaro o direttamente al Safeguarding Office della FIPAV, anche per il tramite del Responsabile ACS Povolaro compilando e spedendo il modulo safeguarding (scaricabile dal sito [acspovolaro.it](http://acspovolaro.it)) alla mail [safeguarding@acspovolaro.it](mailto:safeguarding@acspovolaro.it) o consegnandolo in segreteria in busta chiusa alla c.a. Responsabile Safeguarding o contattando direttamente il Responsabile Safeguarding i cui riferimenti sono affissi nella bacheca societaria e sono presenti nel sito [acspovolaro.it](http://acspovolaro.it)

### Art. 7 – Diffusione ed attuazione

ACS POVOLARO, anche avvalendosi del supporto del Responsabile Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (all. A) tra le proprie tesserate e 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 dei disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito <http://www.acspovolaro.it/> ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

### Art. 8 – Sanzioni

#### Violazioni sanzionabili

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- 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 per la Safeguarding.
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Con specifico riferimento ai dirigenti/tecnici, costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione all'eventuale personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri collaboratori e/o sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri collaboratori e/o sottoposti o da altro eventuale personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Il principio di proporzionalità

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).

### Sanzioni nei confronti degli eventuali 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.

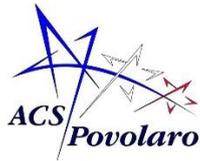
### Sanzioni nei confronti degli eventuali dirigenti con contratto di lavoro subordinato

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, 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.

### Sanzioni nei confronti di altri soggetti

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati a ACS POVOLARO da un rapporto di lavoro di natura dipendente, si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili:

- quantomeno per i contratti con terzi coinvolti in attività particolarmente a rischio (es. operatori sanitari), si prevede apposita clausola risolutiva espressa per le violazioni del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale;
- per i soggetti che operano in società a titolo gratuito (volontariato) le sanzioni sono decise dall'organo direttivo sentito il responsabile safeguarding e possono prevedere il richiamo verbale, la multa e l'allontanamento dalla società.



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### Violazioni da parte dei minori

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 della FIPAV.

### Violazioni da parte di tesserati non dipendenti

Eventuali comportamenti dei tesserati non dipendenti contrari ai codici di condotta e a quanto definito nel MOC, saranno presi in carico dal Responsabile Safeguarding che informerà il Consiglio Direttivo della società. Lo stesso, pur restando impregiudicate le sanzioni della FIPAV, valuterà in base alla gravità della mancanza ulteriori sanzioni, che possono variare dal richiamo, alla multa, alla squalifica sino all'allontanamento dalla Società.

## Art. 9 – Norme finali

Il presente documento 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 della FIPAV.

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

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIPAV, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sulle tesserate e tesserati e nel Codice Etico.

Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

### GLOSSARIO

**Abuso psicologico:** comprende qualsiasi atto intenzionale e indesiderato, come l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, l'intimidazione o altre azioni che possano compromettere l'identità, la dignità e l'autostima delle tesserate e del tesserato, anche attraverso mezzi digitali.

**Abuso fisico:** coinvolge atti deliberati e indesiderati, come botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, che possono causare danni fisici, lesioni o compromettere lo sviluppo psicofisico, inclusi comportamenti come l'imporre carichi di allenamento inappropriati o l'uso improprio di strumenti sportivi.

**Molestie:** comprendono comportamenti sessuali o linguaggio inappropriato, nonché richieste indesiderate o non gradite a sfondo sessuale, che causano fastidio o disturbo.

**Abuso sessuale:** coinvolge comportamenti di natura sessuale non consensuale o il cui consenso è manipolato o negato, inclusi comportamenti coercitivi o coercitivi nei confronti delle tesserate e del tesserato.

**Violenza di genere:** comprende qualsiasi forma di violenza, sia fisica che psicologica, basata sul genere.

**Bullismo e Cyberbullismo:** include comportamenti offensivi e aggressivi, anche online, mirati a esercitare potere o controllo sulle tesserate e sui tesserati, creando condizioni di disagio, insicurezza o esclusione.

**Nonnismo (hazing):** comporta iniziative umilianti e pericolose da parte di membri "anziani" verso nuovi membri del gruppo.

**Abuso di matrice religiosa:** comprende ogni atto che limita o condiziona il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa.

**Abuso dei mezzi di correzione:** coinvolge l'uso improprio del potere correttivo e disciplinare nei confronti di una tesserata o di un tesserato.

**Negligenza:** si verifica quando una tesserata o un tesserato, nonostante sia a conoscenza di un evento rilevante, omette di intervenire o segnalare, causando o permettendo un danno o un pericolo imminente di danno.

**Incuria:** comporta la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

**Altri comportamenti discriminatori:** includono qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.