

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO PER LA TUTELA DEI TESSERATI E PER LA PREVENZIONE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

Il presente Modello di Organizzazione e Controllo (MOC) è adottato dalla **ASD The Caimans**, quale Affiliata alla Federazione Italiana Biliardo e Bowling (FISBB). Il MOC è predisposto in conformità con l'art. 16 del d.lgs n. 39 del 28 febbraio 2021, con la delibera del Consiglio Nazionale del CONI n. 255 del 25 luglio 2023 e con le Linee Guida emanate dalla Federazione.

Il MOC prevede disposizioni a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il MOC si rivolge a tutti coloro che assumono un ruolo e/o una funzione, definitiva e/o temporanea, all'interno Affiliata.

Il MOC deve essere applicato e interpretato unitamente al Codice di condotta e al Regolamento per le Politiche di Safeguarding emanati dalla Federazione. Il MOC ha validità quadriennale dalla data di approvazione.

### **Art. 1 – Diritti e doveri dei tesserati**

1. Tutti i tesserati hanno diritto:

- a) a esser trattati con dignità il rispetto in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- b) a esser tutelati 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;
- c) a esser garantiti nel loro benessere sanitario e nella salute psico-fisica;
- d) a essere supportati dagli organi dell'Affiliata nella prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nonché nell'emersione e nella gestione di tali fenomeni.

2. I predetti diritti non sono comprimibili né eliminabili e prevalgono rispetto al raggiungimento del risultato sportivo.

3. Colui che prende parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati nonché, più in generale, delle *safeguarding policy*.

### **Art. 2 – Prevenzione e gestione dei rischi**

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 o 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 a porre in essere condotte sessuali inappropriate 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 socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

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. 3 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

1. L’Affiliata provvede alla nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (RAVD), 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. La nomina è effettuata con le modalità e nelle tempistiche previste dalla normativa vigente, secondo altresì le previsioni degli enti vigilanti in materia.

2. Il RAVD, dovrà essere soggetto autonomo dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

3. Il requisito dell’indipendenza è da intendersi in senso soggettivo e relativo; pertanto, è possibile che un organo sociale ricopra la carica di RAVD purché svolga il proprio incarico senza influenza o condizionamento della propria carica sociale, evidenziando al Consiglio Direttivo ogni situazione che potrebbe compromettere l’indipendenza medesima.

4. Il RAVD deve essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla FISBB. L’Affiliata cura che la nomina sia seguita dall’acquisizione del certificato del casellario giudiziale da cui emerge l’assenza di condanne penali anche non definitiva per reati non colposi. Il RAVD 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 di approfondimento – e segnalando ogni profilo all’Ufficio del Procuratore federale della FISBB.

5. Il RAVD tenuto a sensibilizzazione i componenti della Affiliata sulle questioni di *safeguarding* e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti, ivi compresa la FISBB.

6. Il RAVD dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell’Affiliata sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

7. Il RAVD 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.

8. Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il responsabile *safeguarding* in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell’Affiliata relative alla protezione dei minori.

### **Art. 4 – Accesso ai locali dell’Affiliata**

1. Coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati hanno diritto ad accedere ai locali e agli spazi in gestione o in uso all’Affiliata durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati.

2. Presso i locali in gestione o in uso all’Affiliata devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l’accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete, salvo consenso espresso di tutti coloro che sono presenti nello spogliatoio e solo per ragioni di necessità (disabilità, infortunio, etc.).
4. Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l’accesso agli spogliatoi a utenti esterni, agli esercenti la responsabilità genitoriale, agli accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati sotto i 9 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale relazionale.
5. In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l’accesso all’infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un’altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, etc.).

#### **Art. 5 – Trasferte**

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 entro il 4° grado o affinità entro il 6° grado tra l’atleta e l’accompagnatore.
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. 6 – Tutela della privacy**

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell’Affiliata 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). 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. 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.
2. L’Affiliata, fermo restando il preventivo consenso raccolto all’atto del tesseramento ha facoltà di 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.

3. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall’Affiliata 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.

4. 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. 7 – Inclusività**

1. L’Affiliata 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.

2. L’Affiliata 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 l’Affiliata/Società loro coetanei.

3. L’Affiliata si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico, patrimoniale, sociale o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell’Affiliata anche mediante agevolazioni economiche sul tesseramento, dilazioni di pagamento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

#### **Art. 8 – Contrasto e repressione**

1. In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, specie se minori, deve essere tempestivamente segnalato al RAVD tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all’indirizzo e-mail comunicato all’atto del tesseramento dalla Affiliata.

2. Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno in possesso esclusivamente del RAVD.

2. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Officer della FISBB all’indirizzo e-mail [safeguarding@fisbb.it](mailto:safeguarding@fisbb.it).

3. In caso di gravi comportamenti lesivi l’Affiliata deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell’ordine.

4. L’Affiliata deve garantire l’adozione di apposite misure che prevenano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- a) presentato una denuncia o una segnalazione;
- b) manifestato l’intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- e) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

5. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l’autore della violazione e l’Affiliata, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell’autore. 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.

6. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del MOC attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall’Affiliata.

7. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Affiliata, 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.

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

- a) richiamo verbale per mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c) multa in misura non eccedente l’importo di 5 ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- e) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell’Affiliata, radiazione dello stesso.

8. Ai fini del precedente punto:

- a. 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 adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- b. 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 adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c. 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:
  - i. 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;
  - ii. la violazione delle misure adottate dall'Affiliata 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);
- d. 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;
- e. 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;
- f. 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 RAVD in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

9. Nei confronti dei volontari dell’Affiliata, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

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

### **Art. 9 – Obblighi informativi e altre misure**

1. L’Affiliata è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del RAVD presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

2. Al momento dell’adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l’Affiliata deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L’Affiliata deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del RAVD.

3. L’Affiliata deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al RAVD, al Safeguarding Officer della FISBB, nonché all’Ufficio della Procura federale ove competente. L’Affiliata deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

4. L’Affiliata deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l’accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

5. L’Affiliata deve prevedere un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

6. L’Affiliata deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FISBB. L’Affiliata predispone strumenti efficaci affinché tutti i tesserati siano a conoscenza del presente MOC. In particolare:

- il MOC è approvato dal Consiglio Direttivo dell’Affiliata;
- il MOC è inviato a tutti i tesserati dell’Affiliata mediante posta elettronica;
- con l’atto del tesseramento, il tesserato è stato reso edotto del presente Codice di condotta e ne ha accettato incondizionatamente le relative previsioni;



- copia del MOC è pubblicato sul sito internet della Affiliata, qualora presente, nonché copia cartacea è messa a disposizione nei locali dell’Affiliata ed è accessibile a tutti.