

MODELLO ORGANIZZATIVO

SAFEGUARDING POLICY

Ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021,
dei Principi Fondamentali C.O.N.I. del 25 giugno 2023
Linee – Guida F.I.G.C. del 31 agosto 2023
della società

CAVESE 1919 SRL

31 agosto 2024

NOTA

Il presente Modello è protetto da diritti di proprietà intellettuale a livello nazionale ed europeo e non può essere ceduto, estratto, copiato, utilizzato e riadattato o comunque reso servibile per altri scopi ed utilizzatori in quanto derivante da attività peritale specifica per la società.

I trasgressori saranno denunciati all'autorità competente.

INDICE

Parte I – PREMESSE

Art. 1 – Q Quadro normativo

Art. 2 – Finalità

Art. 3 – Destinatari

Art. 4 – Diritti fondamentali

Art. 5 – Doveri fondamentali

Art. 6 – Inclusività

Art. 7 – Adesione

Art. 8 – Aggiornamento

Parte II – PRINCIPI DI TUTELA DEI MINORI E DI PREVENZIONE

Art. 9 – Quadro di riferimento

Art. 10 – Comportamenti rilevanti

Art. 11 – Rischi

Art. 12 – Principi di prevenzione

A. **Protocolli per la tutela dei minori**

- **SELEZIONE DEGLI OPERATORI**
- **IMPIEGO DEGLI OPERATORI**
- **LUOGHI**
- **MATERIALE FOTO/VIDEO E SICUREZZA ONLINE**
- **COLLABORAZIONI, PARTNERSHIP E SPONSORIZZAZIONI**
- **SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE**

Art. 13 – Segnalazioni a tutela dei minori

PARTE III – SISTEMA DI PREVENZIONE PER ABUSI, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI

Art. 14 – Tipologie di comportamento rilevanti

Art. 15 – Aree e valutazione del rischio

Protocolli di prevenzione:

B. **PROTOCOLLO PER I COMPORTAMENTI DEI TESSERATI**
C. **PROTOCOLLO PER LA SELEZIONE E L'IMPIEGO DEL PERSONALE**
D. **PROTOCOLLO PER L'UTILIZZO DEGLI SPAZI E DEI LUOGHI**
E. **PROTOCOLLO PER LE ATTIVITÀ E LE MANIFESTAZIONI SPORTIVE**
F. **PROTOCOLLO PER L'ORGANIZZAZIONE DELLE TRASFERTE**

Parte IV – SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Art. 16 – Obbligo di segnalazione

Art. 17 – Modalità di segnalazione

Parte V – SISTEMA DEI CONTROLLI

Art.18 – Quadro generale

Art. 19 – Safeguarding Officer Societario

Art. 20 – Procedure di controllo e verifica

Art. 21 – Rendicontazione e formazione

Parte VI – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Art. 22 – Comportamenti sanzionabili

Art. 23 – Sanzioni nei confronti di tesserati e dei collaboratori retribuiti

Art. 24 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori volontari

Parte VII – SISTEMA INFORMATIVO E ALTRE MISURE

Art. 25 – Pubblicazione

Art. 26 – Pubblicità

Parte VIII – TUTELA DELLA PRIVACY

Art. 27 – Privacy

ALLEGATI

A. "Policy per la tutela dei minori" del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio
B. Riferimenti delle fattispecie del codice penale validi ratione temporis

PARTE I – PREMESSE

Art. 1 – Quadro normativo

La società CAVESE 1919 SRL (di seguito "*società*") adotta il presente "*Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva SAFEGUARDING POLICY*" (di seguito "*Modello Organizzativo*" oppure semplicemente "*Modello*") con riferimento all'art. 16 del D.Lgs. 39 e dell'art. 33 del D.Lgs. n. 36 entrambi del 28 febbraio 2021 e successive modificazioni nonché dei Principi Fondamentali del C.O.N.I. del 25 giugno 2023 e delle Linee-Guida della Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito "*F.I.G.C.*") del 31 agosto 2023 nonché delle disposizioni emanate in materia dalla U.E.F.A e dalla F.I.F.A..
Il Modello si conforma ai principi della "*Policy per la tutela dei minori*"[1] del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. e si integra ai processi ed alle indicazioni di cui alla "*Policy di Tutela dei Minori*" e alla Guida tecnica "*La tutela dei Bambini e Giovani nello sport*" del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. nonché alle policy ed alle azioni di cui alla "*Strategia di Sostenibilità*" della F.I.G.C., nonché a tutte le norme e le attività in tale senso definite dagli organi federali competenti (Codice di Giustizia ed organi connessi in primis), dalle Leghe e da tutte le Componenti.
Nel dettato normativo il Modello è posto a presidio, nell'ambito dell'attività sportiva della società, della tutela dei minori e della prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

[1] Consapevole dell'importanza della policy per la tutela minori, la FIGC si è impegnata, insieme a U.E.F.A. e Terre des Hommes, per ideare uno strumento per favorirne l'attuazione sul territorio. Con questo scopo è nata, nel 2021, la *piattaforma unica nazionale* dedicata a tutti coloro che operano nel calcio giovanile. Il portale rappresenta il raccoglitore ufficiale di tutte le notizie e strumenti creati attorno alla policy di tutela minori, che diventano così facilmente accessibili. La piattaforma è anche un utile canale per la FIGC per tenersi in contatto con le realtà territoriali e regionali. Il feedback di tutti i soggetti coinvolti è fonte di preziose indicazioni che il Settore Giovanile e Scolastico utilizza per perfezionare l'approccio e gli strumenti di tutela dei minori. Un'efficace implementazione della policy è possibile solo a seguito di una corretta informazione e formazione di tutti i soggetti coinvolti sul tema della tutela dei minori. Essere consapevoli dei propri diritti, essere informati su cosa si configuri come abuso ed essere pronti ad agire di conseguenza, oppure a mettere in atto una corretta valutazione dei rischi e le giuste azioni preventive, sono condizioni indispensabili all'applicazione della policy a livello locale. Per questo motivo, sulla piattaforma si trovano un glossario con le definizioni di abuso (fisico o psicologico) e gli strumenti in vigore per prevenirlo o segnalarlo (codici di condotta, norme di comportamento in trasferta, policy di tutela, approfondimenti a tema privacy e social media). Cfr. 009 (*www.figc.it*).

Il presente Modello disciplina le procedure e le misure di prevenzione e di contrasto di ogni condotta di abuso, di violenza e di discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva.

Il presente Modello è stato realizzato secondo i principi "*risk-based*" con specifica attività di valutazione dei rischi nei comportamenti rilevanti nelle aree sensibili e definizione di protocollo specifici per la prevenzione dei reati.

Il Modello si integra nel sistema di prevenzione di cui fa parte il Codice di Comportamento SFEGUARDING POLICY, a cui si rimanda nel dettaglio.

Il presente Modello è integrato con il Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con il Codice Etico ad esso collegato nonché con il Codice di Segnalazione degli Illeciti "Whistleblowing" di cui al D.Lgs. 24/2023 di cui la società è dotata e che qui si danno per recepiti e funzionalmente collegati ove richiamati.

Art. 2 - Finalità

La società promuove una cultura ed un ambiente inclusivo al fine di assicurare la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, con particolare attenzione ai minori. L'attività sportiva e gestionale della società deve garantire uguaglianza ed equità, valorizzare la diversità e la tutela dell'integrità fisica di tutti i tesserati.

La società adotta ogni misura necessaria per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale degli atleti e delle atlete, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Art. 3 - Destinatari

Destinatari del presente Modello sono tutti i tesserati della società, a qualunque titolo e qualifica, nonché chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività della società.

Ai fini del presente Modello assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito dell'attività sportive della società e di quelle ad esse connesse e strumentali.

Le condotte di abuso, violenza e discriminazione indicate nei successivi artt. 10 e 14 sono rilevanti a prescindere dalle modalità con cui esse sono consumate, sia di persona che mediante modalità

informatiche, su web e/o con sistemi di messaggistica, e-mail, social network, blog, sistemi di intelligenza artificiale e qualunque altra tecnologia informatica.

Il presente Modello si presume conosciuto e impegna tutti i soggetti destinatari e quanti assumono rapporti o relazioni, di qualsiasi tipo ed anche al di fuori dell'attività sportiva e organizzativa, al rigoroso rispetto delle prescrizioni in esso contenute ed in quelle richiamate.

Art. 4 - Diritti fondamentali

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i seguenti 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, intellettiva, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Art. 5 – Doveri fondamentali

Le società e i tesserati, nello svolgimento delle attività sportive, sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti alle seguenti finalità:

a) creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i soggetti coinvolti;

b) riservare ad ogni tesserato adeguati attenzione, impegno, rispetto e dignità;

c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la potestà genitoriale o al responsabile tecnico/allenatore del minore e al *Safeguarding Officer Societario*;

d) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

e) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e di controllo;

f) evitare apprezzamenti, commenti e valutazioni che possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, anche se strettamente inerenti alla prestazione sportiva;

g) rimuovere gli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;

h) prevenire concretamente i rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;

i) assicurare la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Art. 6 - Inclusività

La società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

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

La società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o famigliare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della società, anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio.

Il Safeguarding Officer Societario si occuperà dell'ottimale gestione di tutti i processi sopra descritti al fine di rendere concreta l'azione della società nel campo dell'inclusività nell'attività sportiva di tutti i soggetti, a viario titolo vulnerabili o svantaggiati.

Art. 7 - Adesione

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 diposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

Anche laddove non sia espressamente sottoscritto il relativo specifico impegno, con la sottoscrizione del tesseramento e di qualsiasi contratto o rapporto con la società, tutti i tesserati e collaboratori, a vario titolo e funzione, danno adesione al rispetto delle presenti norme e di quelle richiamate, compresa anche l'accettazione del quadro dei controlli e di quello disciplinare.

Gli atleti, i tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere e conformare il proprio comportamento alle indicazioni ed alle prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" della società, nella "*Policy di tutela dei minori*" del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio e tutti di documenti richiamati in premessa.

Art. 8 - Aggiornamento

La responsabilità per le attività di attuazione della "*Safeguarding Policy*" (Modello, Codice di Comportamento ed atti conseguenti) resta in capo alla società.

La presente policy è un documento non statico che dovrà essere riesaminato ed eventualmente aggiornato periodicamente.

Oltre all'obbligo di legge – cadenza quadriennale – ed in conformità con emendamenti ed aggiornamenti predisposti dal C.O.N.I. e dalla F.I.G.C. sulla documentazione posta, la società provvederà a svolgere ogni anno una valutazione, anche sulla scorta della relazione del Safeguarding Officer Societario, al fine di colmare eventuali lacune nell'attuazione della policy, ridurre i rischi e risolvere le problematiche riscontrate.

PARTE II – PRINCIPI DI TUTELA DEI MINORI E DI PREVENZIONE

Art. 9 – Quadro di riferimento

Nella definizione, sul piano concettuale ed operativo, del quadro di prevenzione dei minori, questo Modello, per quanto non espresso, si integra e fa integrale rimando alle previsioni ed alle prescrizioni della "*Policy di tutela dei minori*" del Settore Giovanile e Scolastico F.I.G.C. più volte richiamata in premesse ed allegato (Allegato A).

In particolare, parallelamente al canale di segnalazione attivata dalla società (vedi infra), si segnala la possibilità di usufruire della "piattaforma" del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., come di seguito meglio individuata.

La "tutela dei minori" è definita come il complesso di regole di comportamento volte a garantire che il calcio sia un'esperienza sicura, positiva e divertente per tutti i bambini e per tutti i ragazzi e che i minori siano posti al sicuro da eventuali pericoli o abusi quando sono coinvolti, a qualsiasi titolo, nel gioco del calcio.

Le azioni di sensibilizzazione e di prevenzione sono finalizzate a ridurre le possibilità di pericolo o danno, consentendo la possibilità di attivare, con la segnalazione, un intervento efficace in reazione ad ogni evento di abuso, supportando, tutelando e proteggendo il minore coinvolto. Ciò riflette la necessità di promuovere gli interessi dei minori e rispettare sia le norme internazionali sia la legislazione nazionale, in particolare per quanto riguarda la potenziale violazione delle norme in materia di diritto penale.

I bambini e i ragazzi sono al sicuro e possono prendere parte alle attività soltanto in un ambiente inclusivo e libero da tutte le forme di abuso o danno.

La "*Policy di tutela dei minori*" del S.G.S. della F.I.G.C. è un insieme di regole e di strumenti incentrati, secondo quanto previsto a livello UEFA, su cinque obiettivi o aree di intervento. Il raggiungimento di tali obiettivi è fondamentale sia per la promozione della tutela dei minori sia per un più completo e diffuso rispetto dei valori del calcio. Di seguito i cinque obiettivi: 1) implementare la policy e gettare le basi per un diffuso intervento nell'ambito della tutela dei minori; 2) garantire lo studio, l'elaborazione e l'adozione di strumenti e procedure efficaci; 3) sensibilizzare e formare sulle tematiche relative agli

abusi e alla tutela dei minori; 4) fare gioco di squadra per l'individuazione e la segnalazione di problemi, rischi e pericoli; 5) misurare, attraverso analisi, feedback e indicatori, il successo e l'efficacia delle iniziative e degli strumenti impiegati nell'ambito della tutela dei minori.

Art. 10 – Comportamenti rilevanti

Gli abusi, i danni e le questioni relative alla tutela dei minori non rientrano in una facile classificazione, in quanto in ogni occasione possono rappresentarsi, in sovrapposizione o compresenza, più e diverse tipologie.

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti per la tutela dei minori:

- **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;
- **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;
- **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;

- **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;
- **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;
- **incuria**: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **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;
- **bullismo e 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);
- **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.

Il danno, in qualunque modalità si manifesti, comporta genericamente la compromissione della sicurezza e del benessere del bambino. Tale circostanza può essere la conseguenza di un abuso consapevole da parte di un soggetto, ma può anche essere dettata da una formazione carente e fallace che rende tale soggetto privo delle conoscenze e delle competenze necessarie ad adempiere alle sue responsabilità.

Anche se i problemi relativi alla tutela dei minori coinvolgono generalmente soggetti adulti, i minorenni possono a loro volta rendersi protagonisti di atti di abuso o maltrattamento.

Art.11 - Rischi

Esistono diverse situazioni molto specifiche in cui possono verificarsi danni o abusi nel calcio:

- lesioni fisiche: pur considerando che, come in ogni sport, il calcio contempli il rischio di lesioni fisiche e infortuni, l'eccessivo desiderio di raggiungere il successo e ottenere una vittoria può comportare una pressione nei confronti dei bambini e dei ragazzi che vengono spinti oltre ciò che sarebbe appropriato e ragionevolmente esigibile, tenuto conto dell'età e dell'abilità. Questo può determinare l'insorgere o l'aggravarsi di infortuni o patologie.
- pressioni sulla prestazione: sottoporre i calciatori e le calciatrici ad una pressione eccessiva, nell'intento di raggiungere il successo o di mettersi in mostra, può essere dannoso da un punto di vista psicologico, emotivo e fisico.
- cura della persona: la condivisione di luoghi (spogliatoi e docce) e tutte quelle situazioni che implicano uno stretto contatto fisico (fisioterapia e trattamenti medici) possono offrire opportunità di bullismo, di scattare fotografie o effettuare riprese non appropriate e autorizzate o possono in qualche modo favorire un abuso, soprattutto sessuale.
- trasferte, viaggi e pernotti: tali occasioni presentano numerosi rischi potenziali, tra cui supervisione inadeguata, allontanamento dei minori, accesso all'alcool o a inadeguati contenuti reperibili in tv o sul web, problemi relativi all'uso dei social media e possibilità che si verifichi un abuso, con particolare riferimento all'abuso sessuale.

- operatori e rapporti personali: in un contesto ambientale in cui le relazioni interne al gruppo-squadra sono certamente un aspetto importante e positivo del calcio, bambini e ragazzi sviluppano relazioni strette e di profonda fiducia con i loro allenatori. Questi hanno spesso un ruolo significativo nella vita dei giovani atleti, soprattutto se questi ultimi non hanno relazioni sane e positive con altri adulti. Tuttavia, mentre molti allenatori costruiscono a loro volta relazioni positive nell'interesse dei minori loro affidati, possono riscontrarsi dei casi in cui l'autorità di tali soggetti e la fiducia in loro riposta possono diventare potenzialmente dannosi per i bambini e per i ragazzi e divenire fonte di abuso.

Art. 12 – Principi di prevenzione

Il calcio deve essere un'esperienza sicura, positiva e divertente per tutti i calciatori e per tutte le calciatrici. Tutti i calciatori e tutte le calciatrici hanno pari diritto alla tutela, alla protezione, alla promozione del loro benessere e alla partecipazione alle attività, indipendentemente dalla loro età, sesso, orientamento sessuale, etnia o background sociale, religione e livello di abilità o disabilità.

Tutte le azioni poste in essere nell'ambito della tutela dei minori devono perseguire il migliore interesse per i bambini e i ragazzi. Anche i minori stessi possono giocare un ruolo importante, fornendo un contributo attivo per la loro tutela e quella degli altri bambini e ragazzi, sebbene la responsabilità ultima resti in capo agli adulti.

Le misure di tutela devono essere inclusive e non discriminatorie, considerando che alcuni bambini (si pensi a quelli con disabilità) possono essere maggiormente a rischio di abuso. Trasparenza e apertura sono essenziali per quanto riguarda la tutela dei minori.

Il tema della tutela e della protezione dei minori deve essere affrontato con serietà e professionalità. Abusi e danni possono verificarsi più frequentemente quando il personale, i volontari, gli operatori sportivi, i bambini, i ragazzi e le famiglie non sono sufficientemente preparati e informati. Se necessario, devono essere poste in essere misure di tutela che arrivino fino al rinvio della gestione della casistica alle forze dell'ordine e alle agenzie/associazioni di protezione dei minori. La tutela dei minori è una responsabilità comune che deve essere affrontata in sinergia con tutti i soggetti potenzialmente coinvolti.

È necessario mantenere la riservatezza dei dati personali delle persone coinvolte (compreso il nome della persona che segnala l'abuso, il minore vittima dell'abuso e il presunto autore dell'abuso). Tali informazioni, posto il rispetto delle vigenti normative in materia in tutte le azioni intraprese, non devono essere divulgate, a meno che ciò non sia necessario per la trasmissione di indicazioni che abbiano come scopo quello di garantire la tutela del minore (ad es. laddove si configuri un'ipotesi di reato).

Tutte le azioni intraprese devono muoversi in un contesto di legalità e rispettare tutte le normative vigenti.

Il Safeguarding Officer Societario e quanti più operatori siano delegati alla tutela dei minori sono tenuti a proseguire la loro formazione, partecipando ad incontri o corsi impartiti dalla F.I.G.C. oppure anche da altri enti e soggetti che consentano di approfondire le conoscenze in materia.

Nell'ambito delle sezioni che riguardano aspetti ed attività legate alla tutela dei minori, questi possono essere variamente indicati (bambini/bambine o ragazzi/ragazze) ma sempre riferendosi al più vasto spettro sia a livello di età che di sesso.

SEZIONE A - PROTOCOLLO PER LA TUTELA DEI MINORI

- ***Valutazione rischio: alto***
- ***Norme di comportamento:***

Nel presente protocollo sono individuate le seguenti aree di rischio ed i conseguenti comportamenti prescritti a fini preventivi.

- **SELEZIONE DEGLI OPERATORI**

Le procedure dovranno garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito dell'attività giovanile e a diretto contatto con minori.

Si rende necessario:

- prevedere un dettagliato profilo per la figura in oggetto (abilità, conoscenze e competenze);

- attivare il sistema di reclutamento per conoscenza personale e/o manifestazione di interesse e/o candidature spontanee;
- raccogliere puntuali informazioni documentali quali curriculum vitae e professionale, attestati di abilitazione e di qualifica oppure lettere di segnalazione/raccomandazione;
- esperire contatti con altre società, dirigenti oppure operatori collegati a precedenti esperienze del soggetto candidato interessato;
- acquisire documentazione – anche in autocertificazione - "antipedofilia" e casellario giudiziale e qualunque attestazione di legge legata alla posizione giudiziale del candidato per qualsiasi reato che incida sulla affidabilità morale e professionale;
- svolgere un colloquio per una valutazione personale;
- acquisire una breve relazione sul programma ed i principi di intervento che il candidato intende attuale nel ruolo;
- attivare un periodo di prova se necessario e possibile.

Per impedire a soggetti non idonei di lavorare con bambini e ragazzi, nessun operatore sportivo deve essere impegnato nelle attività prima che vengano portate a termine tutte le verifiche necessarie e prima che venga acquisita tutta la documentazione richiesta.

L'iter si concluderà con un momento formativo-informativo sulle tematiche relative alla tutela dei minori. Nel periodo di formazione può essere previsto lo svolgimento di attività sotto la supervisione di altro soggetto.

La documentazione relativa all'iter di selezione deve essere debitamente conservata in modo tale che sia possibile consultare tutti i dati dei profili selezionati ma anche i dati relativi alla selezione stessa. Queste informazioni devono essere archiviate e conservate nel rispetto della vigente normativa in tema di privacy e tutela dei dati personali.

- **IMPIEGO DEGLI OPERATORI**

Deve essere vietato, in linea generale e salvo specifiche circostanze, che sia coinvolto un solo operatore sportivo nello svolgimento di un'attività che coinvolga minori, disponendo sempre l'impiego di almeno due adulti.

Stante le difficoltà che potrebbero riscontrarsi nell'adempiere a questa previsione, le attività con bambini e ragazzi devono sempre svolgersi in luoghi aperti, ad accesso libero e dove l'osservazione di quanto proposto sia sempre agevole. Le attività in gruppo devono sempre essere preferite rispetto a lavori individuali che coinvolgano un solo minore e un adulto.

Il numero di operatori sportivi deve sempre essere tale da garantire un'adeguata supervisione degli atleti, tenuto conto del contesto, dell'età e della abilità dei bambini e dei ragazzi convolti. Salvo motivata ed adeguata rimodulazione, si deve fare preferibile riferimento ad un rapporto adulto/minore che, secondo le indicazioni del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., contempli 1 adulto per 10 bambini dai 13 ai 18 anni, 1 adulto per 8 bambini dai 9 ai 12 anni, 1 adulto per 6 bambini dai 5 agli 8 anni e 1 adulto per 3 bambini di età pari o inferiore a 4 anni.

In caso di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico) i minori hanno diritto alla presenza di un coetaneo o di un adulto da loro designato che affianchi il medico o l'operatore sanitario che sta somministrando l'assistenza o il trattamento.

Per la raccolta di campioni antidoping è necessario che gli atleti minorenni di età pari o superiore a 14 anni e in ogni caso i genitori o tutori o rappresentanti legali devono essere informati circa la loro selezione per la sottoposizione al controllo antidoping in presenza di un adulto e possono scegliere di essere accompagnati da un operatore sportivo nel corso di tutte le procedure di raccolta dei campioni.

E' vietato assistere bambini e ragazzi nelle attività personali di cure personali da parte degli operatori sportivi. In caso di impedimento deve farsi carico dell'assistenza sempre un genitore, il tutore o altro soggetto da questi autorizzato, possibilmente dello stesso sesso.

- **LUOGHI**

Spogliatoi, docce e tutti gli ambienti di pertinenza devono essere sorvegliati, così come l'accesso agli stessi, al fine di garantire la privacy dei minori. Solo gli adulti responsabili della supervisione dei minori devono avere accesso all'area spogliatoi.

Per consentire l'accesso conforme a tali aree devono essere definite modalità specifiche per:

- impedire la presenza di soggetti non autorizzati, tesserti con la società e coinvolti con le attività di pertinenza;

- consentire la presenza per lo stretto necessario all'adempimento della funzione svolta;
- non consentire la presenza di soggetti se vi è, da parte di minori o degli operatori, la segnalazione di non gradimento;

Nel caso di utilizzo di strutture ricettive in occasioni di trasferte con previsione di pernottamento, è vietato che al minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo o un dirigente. Ciò a meno che non vi sia legame di parentela e salve particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori.

Per la gestione delle attività di ricezione/rilascio del minore in occasione delle attività sportive (allenamenti e gare) e delle manifestazioni societarie, è necessario predisporre una procedura che preveda necessariamente: a) l'individuazione di momenti orari ampiamente condivisi con gli operatori ed i genitori; b) l'individuazione con identità e riferimenti del soggetto incaricato del rilascio ad inizio attività e, soprattutto, del ricevimento a fine attività del minore con la possibilità di variazione; c)la disponibilità di un operatore della società che si accerti del corretto ricevimento/rilascio; d) l'assenza di soggetti terzi estranei al contesto societario ed al minore interessato nei luoghi di ricevimento/rilascio; e) il divieto di rilascio del minore a soggetto non censito e la verifica presso i genitori del ricevimento da soggetti non censiti.

Nel caso di viaggi che non prevedano la possibilità di accompagnamento da parte del genitore, andrà obbligatoriamente acquisita una specifica autorizzazione sottoscritta dal genitore o dal tutore che autorizzi il viaggio o la presa in carico del minore.

Nelle occasioni in cui siano previsti visitatori o spettatori all'attività sportiva ed agli eventi societari, la società deve dare grande e preventiva diffusione non solo della "*Safeguarding Policy*" ma anche del regolamento d'uso delle strutture, acquisendone presa visione ed accettazione.

Ai visitatori e agli spettatori (compresi eventuali giornalisti/addetti stampa o comunicazione) non è mai consentito rimanere da soli con bambini e ragazzi ed è sempre necessaria la presenza di un supervisore, salvo l'adulto coinvolto non sia un parente del minore.

La sicurezza e il benessere dei bambini non devono essere compromessi nei rapporti con soggetti esterni come visitatori o spettatori. Informazioni private come contatti o indirizzi dei minori non devono essere forniti a tali soggetti.

- **MATERIALE FOTO/VIDEO E SICUREZZA ONLINE**

Per la produzione, detenzione e/o acquisizione di materiale fotografico o video che ritragga un minore è sempre necessario acquisire la relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto, ma solo per finalità informative e promozionali dell'attività sportiva societaria.

Le immagini che risultino essere offensive o che potrebbero determinare una situazione di imbarazzo o di sfruttamento (per esempio quelle in cui il minore è ritratto non completamente vestito) non devono mai essere acquisite o divulgate o condivise. La società deve sempre acquisire specifica autorizzazione (liberatoria) dando informazione della procedura grazie alla quale, in ogni caso, il minore che abbia compiuto 14 anni che si senta offeso dalla pubblicazione di materiale riferito alla sua persona ovvero i genitori o i tutori o i legali rappresentanti possano inoltrare una richiesta di oscuramento, rimozione o blocco di qualsiasi dato personale del minore diffuso in rete al responsabile della pubblicazione e/o condivisione. In caso di perdurante inerzia, è fatta salva la facoltà di avviare la procedura di segnalazione.

La società, al fine della valutazione del rischio circa l'influenza dell'uso delle tecnologie e dei media sulla tutela e sulla sicurezza dei minori ed al fine di adottare le misure necessarie per la riduzione di eventuali rischi, si conformerà alle indicazioni ed alle policy del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. sull'uso appropriato della tecnologia (internet, telefoni cellulari, social media, ecc.).

Qualora i minori abbiano libero accesso a internet presso strutture nelle quali sono in svolgimento attività o eventi, per quanto tecnologicamente possibile e consentito, la società inibirà – o chiederà che chi ne ha responsabilità operi in tal senso - l'accesso a materiale non idoneo o offensivo.

La società dovrà bloccare o chiedere la disattivazione dell'accesso ai siti internet che promuovano l'abuso su minori o che contengano immagini o informazioni potenzialmente dannose per i minori, sia sui dispositivi dei minori che su quelli di tutti gli operatori ed i dirigenti impegnati con essi.

Qualora dovessero essere ricevuti via web materiali offensivi o messaggi inappropriati non richiesti, il soggetto destinatario tesserato della società, dovrà senza indugio procedere alla segnalazione al *Safeguarding Officer Societario*, a cui spetteranno le attività conseguenti.

- **COLLABORAZIONI, PARTNERSHIP E SPONSORIZZAZIONI**

La società deve porre grande attenzione alla tutela dei minori in tutte le relazioni che vengono instaurate per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività, siano esse con associazioni, agenzie o aziende. Negli accordi stipulati devono essere inclusi riferimenti specifici (clausole) alla tutela dei minori e alla relativa policy.

Qualora dovessero sorgere dei dubbi circa l'affidabilità di soggetti terzi coinvolti nell'attività per quanto riguarda la tutela dei minori, dovranno essere poste clausole – anche risolutive – che consentano di accertare e risolvere eventuali problematiche anche di concerto con tali soggetti.

- **SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE**

Tutti coloro i quali sono impegnati nelle attività della società come operatori sportivi, siano essi collaboratori o membri degli staff, nonché comunità, famiglie, bambini e ragazzi devono essere informati circa i contenuti della presente "*Safeguarding Policy*" e messi nelle condizioni di riconoscere e segnalare situazioni di violazione dei codici di condotta o di abuso.

La società, attraverso iniziative formative e continue azioni di contatto con tutti i soggetti interessati, provvederà a rendere fruibili i contenuti della policy dedicata alla tutela dei minori (sia online che offline).

In particolare, la società intraprenderà in ogni stagione sportiva azioni ed iniziative – anche mediante diffusione di materiali e contenuti ad hoc fruibili dai minori con linguaggio e format specifici – finalizzate ad aumentare la consapevolezza dei bambini e dei ragazzi circa le tematiche trattate nella policy e sui modi in cui si può contribuire a rendere sicura la pratica sportiva e il gioco del calcio.

Tutti gli adulti hanno il diritto e il dovere di richiedere chiarimenti, approfondimenti e consigli sugli argomenti trattati e sugli altri strumenti per la tutela dei minori. Il *Safeguarding Officer Societario* e tutti gli operatori della società devono essere disponibili ad essere il primo punto di contatto per tali richieste.

La società provvederà a conservare tutti i documenti prodotti e le registrazioni di tutti gli eventi ed i webinar e di tutti gli interventi formativi, ivi inclusa la relativa programmazione in modo tale che tutti i contenuti siano sempre accessibili e fruibili dai soggetti autorizzati.

Art. 13 – Segnalazioni a tutela dei minori

Nel caso di coinvolgimento di un minore, la segnalazione andrà indirizzata al *Safeguarding Officer Societario* – così come indicato agli artt. 16 e 17 che seguono – e/o seguendo i rimedi offerti dalla procedura di cui alla "*Policy di tutela dei minori*" del settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C..

In quest'ultimo caso, tutte le segnalazioni, le indagini e la gestione delle problematiche relative alla tutela dei minori devono rispettare le norme adottate dalla policy del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. richiamate nonché alla vigente normativa in materia. Qualora venga presa in considerazione la possibilità di indirizzare il minore verso soggetti esterni – quali medici o psicologi - al fine di ottenere tutela e protezione, il quadro normativo e i prioritari interessi del minore devono sempre essere presi in considerazione.

I rinvii alle autorità locali per la protezione dei minori e alle forze dell'ordine devono essere presentati secondo le modalità e nelle forme previste dalla normativa vigente.

La piattaforma realizzata da F.I.G.C. consentirà di effettuare delle segnalazioni circa violazioni dei codici di condotta, maltrattamenti o abusi, anche in forma anonima. Le segnalazioni potranno essere effettuate direttamente al Settore Giovanile e Scolastico, con ampia garanzia di riservatezza del processo e dei documenti ai quali dovesse avere accesso nel corso dell'espletamento delle procedure richieste.

Se i fatti portati a conoscenza attraverso le segnalazioni non vengono comprovati non è possibile intraprendere azioni sanzionatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione rivelatasi infondata a meno non si configuri un comportamento in altro modo dannoso da parte di tale soggetto.

Tutti i documenti o gli atti acquisiti a seguito o contestualmente alla segnalazione devono essere conservati secondo la vigente normativa in materia e trattati con la massima discrezione da parte dei delegati incaricati. Tutte le segnalazioni devono essere prese in carico. È altresì necessario fornire adeguata a risposta a tutti gli esposti secondo quanto stabilito nella policy.

PARTE III – SISTEMA DI PREVENZIONE PER ABUSI, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI

Art. 14 – Tipologie di comportamento rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **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;
- **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;
- **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;
- **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;

- **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;
- **incuria**: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **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;
- **bullismo e 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);
- **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.

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. Nell'allegata tabella (*Allegato B*) sono dettagliati i riferimenti *ratione temporis* nel codice penale.

Art. 15 – Aree e valutazioni di rischio

Nel quadro della gestione dell'attività sportiva e di quella organizzativa da parte della società, si individuano le seguenti aree di rischio:

- comportamenti dei tesserati (allenatori, dirigenti e staff; genitori ed accompagnatori; calciatori e calciatrici);
- selezione del personale;
- spazi luoghi di attività societaria;
- attività e manifestazioni sportive;
- trasferte.

Nel quadro di prevenzione apprestato dal presente Modello ed al fine di favorire gli obiettivi della "*Safeguarding Policy*" della società, per ciascuna area sopra individuata si definiscono di seguito specifici protocolli di prevenzione.

Per ciascuna area sono di seguito individuati e predisposti specifici "**protocolli di prevenzione rischio**". Questi sono calibrati attraverso una specifica attività valutativa (*risk assesment*) e graduati a secondo la seguente scala:

- rischio basso
- rischio medio
- rischio alto

PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

SEZIONE B - PROTOCOLLO PER I COMPORTAMENTI DEI TESSERATI

- ∇ ***Valutazione rischio: alto***
- ***Norme di comportamento:***

▪ **COMPORTAMENTI DEGLI ALLENATORI, DIRIGENTI E COMPONENTI DELLO STAFF**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 1 del Codice di Comportamento "*Safeguarding Policy*" della società.

▪ **COMPORTAMENTI DELLE FAMIGLIE DEGLI ACCOMPAGNATORI**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 2 del Codice di Comportamento "*Safeguarding Policy*" della società.

▪ **COMPORTAMENTI DEI CALCIATORI E DELLE CALCIATRICI**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 3 del Codice di Comportamento "*Safeguarding Policy*" della società.

SEZIONE C - PROTOCOLLO PER LA SELEZIONE E L'IMPIEGO DEL PERSONALE

- ∇ ***Valutazione rischio: alto***
- ***Norme di comportamento:***

Con il medesimo protocollo previsto per gli operatori addetti alle attività che coinvolgono i minori – qui richiamato ed a cui si rimanda – la società, nell'ambito dell'assegnazione di un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente Modello, la società procede ad acquisire tali certificazioni per tutti i sui collaboratori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la società a qualsiasi titolo deve visionare e sottoscrivere il presente Modello ed il Codice di Comportamento "*Safeguarding Policy*", rispettandone ogni singola parte.

Le procedure dovranno garantire che i candidati siano idonei ad operare per la società ed in particola si rende necessario:

- prevedere un dettagliato profilo per la figura in oggetto (abilità, conoscenze e competenze);
- attivare il sistema di reclutamento per conoscenza personale e/o manifestazione di interesse e/o candidature spontanee;
- raccogliere puntuali informazioni documentali quali curriculum vitae e professionale, attestati di abilitazione e di qualifica oppure lettere di segnalazione/raccomandazione;
- esperire contatti con altre società, dirigenti oppure operatori collegati a precedenti esperienze del soggetto candidato interessato;
- acquisire documentazione – anche in autocertificazione - "antipedofilia" e casellario giudiziale e qualunque attestazione di legge legata alla posizione giudiziale del candidato per qualsiasi reato che incida sulla affidabilità morale e professionale;
- svolgere un colloquio per una valutazione personale;
- acquisire una breve relazione sul programma ed i principi di intervento che il candidato intende attuale nel ruolo;
- attivare un periodo di prova se necessario e possibile.

SEZIONE D - PROTOCOLLO PER L'UTILIZZO DEGLI SPAZI E DEI LUOGHI

- ∇ ***Valutazione rischio: alto***
- ***Norme di comportamento:***

La società garantisce l'accesso ai locali e agli spazi di cui dispone in gestione o in uso durante gli allenamenti e le sessioni di prova ai propri tesserati/tesserate ed anche a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Ciò con limitazione delle aree di rispettiva pertinenza e con netta protezione di quella propriamente sportiva riservata ad atleti/e, staff tecnico e dirigenti/collaboratori interessati.

In tutte le strutture utilizzate, la società predispone tutte le misure necessarie per monitorare l'identità ed il numero dei soggetti che vi accedono, predisponendo percorsi differenziati per atleti, staff e dirigenti rispetto agli altri.

Durante le gare e durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti/e e ai soggetti coinvolti nell'attività sportiva.

Gli spazi dell'area tecnica (spogliatoi, campo, infermeria e palestra) sono s disposizione dei tesserati anche in orari diversi da quelli delle sedute di allenamento solo se specificamente autorizzati e giustificati da specifiche esigenze accertate dal responsabile tecnico e/o dal dirigente di riferimento.

Durante le gare e durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo – relazionale.

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, al personale sanitario 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, eccetera).

SEZIONE E - PROTOCOLLO PER LE ATTIVITA' E MANIFESTAZIONI SPORTIVE

- ∇ ***Valutazione rischio: alto***
- ***Norme di comportamento:***

Nello svolgimento delle attività e manifestazioni sportive – considerando indifferentemente le sessioni di allenamento e/o di prova e le gare – la società deve garantire ai tesserati:

- percorsi di accesso riservati;
- alloggi negli spogliatoi riservati e che consentano la giusta privacy per tutte le attività connesse al cambio di abiti ed alla preparazione con l'abbigliamento tecnico;
- netta separazione delle aree di pertinenza tecnica con le aree non-tecniche;

- sorveglianza e controllo degli accessi;
- monitoraggio delle presenze nell'area tecnica di pertinenza e nelle eventuali zone-miste (esempio area stampa);
- divieto di riprese video/fotografiche senza autorizzazione;
- gestione dei momenti, dei luoghi e delle azioni di contatto dei tesserati con soggetti non tesserati.

SEZIONE F - PROTOCOLLO PER L'ORGANIZZAZIONE DELLE TRASFERTE

∇ ***Valutazione rischio: alto***

 Norme di comportamento:

I dirigenti addetti della società, con condivisione del responsabile tecnico del gruppo squadra considerato, deve predisporre un programma dettagliato, inserendo tutti i riferimenti relativi ai tempi della trasferta ed ai luoghi ed alle strutture utilizzate.

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.

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.

Comunque il gruppo-squadra deve muoversi con i medesimi tempi ed ogni eventuale spostamento in autonomia di un tesserato deve essere autorizzato. Medesima autorizzazione è necessaria per eventuali rientri in autonomia da parte dei tesserati. I tesserati devono essere sempre rintracciabili.

Durante le trasferte, le aree utilizzate dalla comitiva della società devono essere riservate e con continuo monitoraggio degli accessi e dei contatti con soggetti esterni.

Parte IV – SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Art. 16 – Obbligo di segnalazione

I destinatari di cui all'art.3 sono tenuti a dare immediata comunicazione delle pratiche discriminatorie, forme di abuso, sopraffazione o sopruso di cui vengano a conoscenza, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione, incluse quelle di razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, posizione sociale, disabilità e prestazioni sportive.

Le segnalazioni devono contenere ogni circostanza note al segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti.

Al segnalante non sono garantite tutele nel caso in cui sia accertata, o comunque evidente, la propria responsabilità per reati di calunnia, diffamazione o per qualunque illecito integrato mediante la stessa segnalazione.

Art. 17 – Modalità di segnalazione

Sono disponibili i seguenti canali di segnalazione:

- ∇ ***Safeguarding Officer Societario* mediante i riferimenti proposti;**
- ∇ **piattaforma collegata alla "*Policy di tutela dei minori*" del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. (solo per i casi che coinvolgono i minori);**
- ∇ **procedura, anche in anonimato, di cui al *Codice di Segnalazione illeciti "Whistleblowing"* ex D. Lgs. 24/2023 – se presente – della società.**

La società attiva il processo di segnalazione, mediante la disponibilità sul sito web in apposita sezione, tutti i riferimenti, gli strumenti e la modulistica.

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 attivata la segnalazione al *Safeguarding Officer Societario* contro abusi, violenze e discriminazioni, tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email comunicato sul sito societario.

Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno consegnate esclusivamente al Safeguarding Officer Societario, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se coinvolgono minori, può essere attivata – direttamente dal soggetto segnalatore o indirettamente dal Safeguarding Officer Societario – la procedura prevista dalla richiamata "*Policy per la tutela dei minori*" del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., procedendo attraverso la piattaforma.

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

La società garantisce l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 safeguarding.

PARTE V – SISTEMA DEI CONTROLLI

Art. 18 – Quadro generale

Il presente protocollo è finalizzato a programmare le attività di verifica da parte del Safeguarding Officer Societario nel rispetto delle previsioni del Modello.

Il Codice di Comportamento "*Safeguarding Policy*" della società prevede obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza, all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana, alla creazione di un ambiente sano, sicuro ed inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità ed il rispetto dei diritti dei tesserati nonché la valorizzazione delle diversità e delle differenze di genere, intendendo a tal fine contrastare qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, molestia, violenza di genere, o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2016 sui tesserati, specie se minori di età.

La Società gestisce e mantiene costantemente aggiornato un sistema organizzato di documenti che definiscono le modalità di formazione ed attuazione del processo decisionale di tutte le aree di attività della stessa. Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono pubblicizzati anche all'interno della struttura.

Il sistema dei controlli interni prevede sia la verifica preventiva delle normative interne alle norme e disposizioni di settore e di categoria.

I protocolli, che costituiscono parte integrante del presente Modello, sono finalizzati a regolamentare i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti.

Art. 19 – Safeguarding Officer Societario

In attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs, 36/2021, la società ha istituito la figura del Safeguarding Officer Societario con il compito di vigilare sull'adozione e sull' aggiornamento del Modello e del Codice di Comportamento. Al Safeguarding Officer Societario sono assegnati specifici

compiti e responsabilità, rivenienti dalla vigente normativa, nonché da quanto previsto nel Regolamento.

Delle predette nomine è fatta comunicazione mediante pubblicazione sui canali ufficiali della società.

Il Safeguarding Officer Societario è responsabile delle Politiche di *Safeguarding*. Tra i principali compiti è previsto che egli:

- fornisca gli indirizzi per pianificare e realizzare gli interventi di verifica sull'applicazione del Modello, secondo una frequenza e una priorità da commisurare alla rischiosità delle attività. La pianificazione degli interventi avviene in accordo con i responsabili della società, in coerenza con le scadenze tecniche, gli impegni di gara societari e nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- vigili, previo coinvolgimento delle strutture sociali competenti, sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito – con particolare attenzione al rispetto delle procedure organizzative e dei sistemi di controllo inerenti alle cosiddette "attività sensibili" – e segnalare ai competenti organi le violazioni delle previsioni contenute nel Modello. Le gravi violazioni del Modello o le evidenze di reati-presupposto anche solo tentati, devono essere segnalate, dopo le necessarie verifiche, ai vertici societari, nonché all'Ufficio del Procuratore Federale FIGC per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- valuti l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti. Ciò comporta prendere atto dell'esito dei processi di "*self assessment*" e, in presenza di attività "critiche" (problematiche di rischio/controllo), approfondire con tempestività le analisi sui rischi e sulle opportunità di mitigazione, indicando le opportune misure da adottare (organizzative/di controllo) e relazionando in merito i vertici aziendali con le modalità e le periodicità previste;
- analizzi il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, con particolare riferimento ai mutamenti ambientali ed alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza. È necessario, a tal riguardo, prendere atto, delle novità legislative e giurisprudenziali in materia (inserimento di nuovi reati), sia delle evoluzioni relative al profilo

di rischio specifico della società (nuovi servizi e processi, riassetto strutture organizzative, turn-over dei responsabili, ecc.);

- curi l'aggiornamento del Modello, presentando proposte di adeguamento ai vertici aziendali e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- relazioni ai vertici aziendali in merito all'attività svolta almeno una volta l'anno;
- sia destinatario degli obblighi di informazione, attraverso flussi di comunicazione e trasmissione documentale stabiliti nel Modello. In tale ambito, dovrà analizzare le segnalazioni provenienti dal personale o da altri soggetti relative alla realizzazione, od al tentativo di realizzazione, di eventuali violazioni del Modello e delle procedure interne, ovvero su fatti comunque rilevanti ai fini delle normative di riferimento, riferendone ai vertici della società;
- recepisca gli indirizzi emanati dai competenti organi della F.I.G.C., rendendoli operativi per gli ambiti di attività di competenza ed attivare l'aggiornamento del Modello, ove necessario per modifiche legislative, variazioni organizzative interne ed altro.

Al fine di esercitare la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di provvedere al relativo aggiornamento, il Safeguarding Officer Societario:

- è autorizzato ad accedere a tutti i dati e a prendere visione dei documenti relativi alla società senza necessità di ulteriori autorizzazioni. Resta fermo per i componenti della stessa il vincolo alla riservatezza ed al rispetto della normativa sulla privacy;
- può convocare riunioni cui invitare le unità organizzative associative o richiedere relazioni dalle stesse allo scopo di ottenere le informazioni inerenti a specifiche attività sensibili;
- riceve dalle strutture aziendali gli esiti dell'attività di verifica svolta dalle stesse strutture societarie;
- riceve eventuali indirizzi emanati dai competenti organi della F.I.G.C.;
- riceve la rendicontazione, con cadenza annuale, delle attività formative, di aggiornamento e sensibilizzazione erogate nell'anno;
- riceve la segnalazione di eventuali provvedimenti sanzionatori applicati al personale subordinato, ai vertici aziendali ed ai soci ed eventuali collaboratori e volontari, sia direttamente che indirettamente, a fronte di violazioni delle disposizioni di cui ai Decreti Legislativi n. 36 e 39 del 2021 e delle misure indicate nel Modello, commesse dagli stessi;

- riceve, da parte di tutti coloro che ne venissero a conoscenza, eventuali notizie relative alla commissione o tentativo di commissione di reati sensibili, oltre che di violazione delle regole previste dal presente Modello;
- relaziona con cadenza annuale sulle attività svolta nel settore di competenza.

Il *Safeguarding Officer Societario*, avendo diretta e stratta competenza per la verifica di abusi in corso e la prevenzione per il verificarsi degli stessi, dovrà:

- invitare ad audizione ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento di verifica;
- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti, collaboratori, tecnici, soci e volontari della società e della F.I.G.C. se coinvolti;
- acquisire e/o richiedere l'esibizione ad ogni tesserato di elementi utili al fascicolo in ogni forma;
- effettuare o richiedere ispezioni, eventualmente anche con l'assistenza degli organi di giustizia della F.I.G.C.;
- presenziare, senza darne alcun avviso ed informazione, ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti, corsi federali, vigilando sul rispetto dei protocolli e agevolando la diffusione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento;
- compiere, in via diretto o delegata, ogni attività ritenuta utile al fascicolo del procedimento.

All'esito del procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, il *Safeguarding Officer Societario* ha facoltà di:

- formulare raccomandazioni, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione, anche verso singoli affiliati e/o tesserati;
- formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di pericoli od abusi nel futuro;
- individuare misure o promuovere e realizzare iniziative volte alla diffusione del presente protocollo.

Art.20 – Procedure di controllo e verifica

Il *Safeguarding Officer Societario* viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini della presente procedura nelle seguenti modalità:

1. conoscenza diretta, per avervi assistito personalmente;
1. segnalazione ricevuta, anche in forma anonima, se dettagliata;
2. acquisizione di informazioni attraverso dirigenti, allenatori, soci, volontari ed arbitri di gara;
3. acquisizione di informazioni attraverso organi di stampa;
4. conoscenza a seguito di ispezione;
5. ricezione di segnalazione diretta o dalla F.I.G.C., anche attraverso il processo di cui al Codice di Segnalazione Illeciti "Whisteblowing" adottato.

Qualora il comportamento rilevato, direttamente od indirettamente persista, il *Safeguarding Officer Societario* dovrà:

1. sul luogo di gara, investire l'organo di direzione della società, al fine di adottare le opportune iniziative;
2. durante gare o allenamenti o raduni, investirne i responsabili tecnici ed organizzativi;
3. in ogni caso, informarne senza indugio l'Ufficio del Procuratore Federale F.I.G.C.;

Il *Safeguarding Officer Societario*, e gli eventuali consulenti/collaboratori coinvolti assumono l'onere di riservatezza in merito a quanto appreso nell'espletamento dei compiti affidati.

Art. 21 – Rendicontazione e formazione

Il *Safeguarding Officer Societario* redige annualmente una relazione illustrativa, che sottopone all'organo direttivo della società, nella quale indicano il numero di segnalazioni complessivamente ricevute, i casi rilevati per diretta conoscenza nello svolgimento di rispettivo incarico e le iniziative assunte in tali contesti.

Il *Safeguarding Officer Societario* promuove l'organizzazione di seminari, eventi informativi sensibilizzazione e campagne di sensibilizzazione.

Gli atleti, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori i preparatori atletici, lo staff medico e quanti saranno invitati sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi organizzati, partecipare agli eventi di sensibilizzazione e alle campagne informative.

PARTE VI - SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Art. 22 – Comportamenti sanzionabili

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 (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);
- 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.

Le sanzioni che seguono sono applicate indipendentemente da quelle cui i soggetti ritenuti responsabili sono sottoposti sia nell'ambito delle previsioni di legge che nel quadro disciplinare di cui al Codice di Giustizia Sportiva e di ogni altra norma della F.I.G.C..

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. 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 alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

e s.m.i., 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.

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

Art. 23 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori retribuiti

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 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:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto: incorre nel provvedimento disciplinare 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 Comportamento "Safeguarding Policy" 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;
- multa in misura non eccedente l'importo del 25% di retribuzione: incorre nel provvedimento disciplinare 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: l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer Societario; l'effettuazione, con colpa

grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy"; 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);

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per i quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 25% della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" 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;

- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare 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 nel presente e/o nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 se adottato 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 Safeguarding Officer Societario in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 24 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori 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: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non

conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto: incorre nel provvedimento disciplinare 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 Comportamento "Safeguarding Policy" 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;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 30: incorre nel provvedimento disciplinare 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: l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer Societario; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy"; 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);

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 60: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per i quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 15% della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" 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;

- risoluzione del rapporto e, in caso di collaboratore socio della società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare 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 nel presente e/o nel Modello Organizzativo

ex D.Lgs. 231/2001 se adottato 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 Safeguarding Officer Societario in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

PARTE VII - SISTEMA INFORMATIVO E ALTRE MISURE

Art. 25 - Pubblicazione

Il Modello ed il Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" devono essere pubblicati sulla homepage del sito della società, resi disponibile nella sede sociale nonché comunicati – nella fase di adozione e di ogni aggiornamento – al Safeguarding Officer della F.I.G.C. unitamente al nominativo del Safeguarding Officer Societario.

Art. 26 - Pubblicità

Le informazioni circa l'adozione, l'aggiornamento e le modifiche del Modello, del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" nonché tutti gli altri documenti connessi e del nominativo e dei riferimenti del Safeguarding Officer Societario sono essere resi disponibili e pubblicizzati adeguatamente attraverso i canali informativi della società.

La società da 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.

La società prevede adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La società prevede 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.

La società comunica 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 F.I.G.C..

PARTE VIII - TUTELA DELLA PRIVACY

Art. 27 - Privacy

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).

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.

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.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta della 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.

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.

ALLEGATI

Allegato A:

"*Policy per la tutela dei minori*" del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Allegato B:

Riferimenti delle fattispecie del codice penale validi *ratione temporis*.

(Il presente documentazione si compone di n. 46 – quarantasei – pagine)